



การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี

ADMINISTRATIVE MONKS' POTENTIALS PROMOTION IN
PHRABUDDHABATH DISTRICT SURABURI PROVINCE

พระอธิการลำไผ่ นรินโท (ภูผา)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒



การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท
จังหวัดสระบุรี

พระอธิการลำไผ่ นรินโท (ภุผา)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Administrative Monks' Potentials Promotion in
Phrabuddhabath District, Saraburi Province

Phraathikan Lamphai Narindho (Phupha)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

- ชื่อสารนิพนธ์** : การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- ผู้วิจัย** : พระอธิการลำไผ่ นรินโท (ภูผา)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์**
- : พระปลัดระพีพันธ์ พุทธิสาโร, ผศ. ดร., พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา), ศศ.ม. (ประวัติศาสตร์เอเชีย), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
 - : ผศ. ดร.ประเสริฐ ธิลา, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๓ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ (๑) ศึกษาการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี (๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยส่งนของการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๒๑๒ รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าความถี่ และค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๘ รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๘, S.D. = ๐.๓๖๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มากที่สุดคือ ด้านการศึกษา ($\bar{x} = ๔.๔๐, S.D. = ๐.๓๑๗$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{x} = ๔.๓๘, S.D. = ๐.๓๐๑$) และน้อยที่สุด ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = ๔.๓๕, S.D. = ๐.๕๕๙$) ตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ พรรษา มีผลต่อความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรม และการศึกษานักธรรม ไม่พบความแตกต่าง

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า ขาดการประเมินผลที่ดี วิทยากรในการฝึกอบรมเป็นบุคลากรภายใน จัดอบรมในระยะเวลาสั้นๆ ทุนการศึกษามีน้อย ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ควรใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระสังฆาธิการและพระสงฆ์เพิ่มขึ้น ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของศาสนบุคคลให้เป็นรูปธรรม

Research Paper Title : Administrative Monks' Potentials Promotion in Phrabuddhabath District, Saraburi Province

Researcher : Phraathikan Lamphai Narindho (Phupha)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Research Paper Supervisory Committee

: Phra Palad Rapin Phutthisaro, Asst. Prof. Dr.,
B.A. (Social Teaching), M.Ed. (Asian History),
Ph.D. (Buddhism)

: Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao,
B.A. Political Science (Public Ad.), M.A. (Public
Adminstration), Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 3, 2020

Abstract

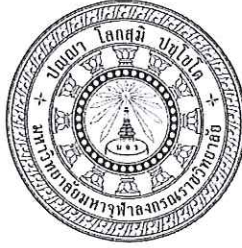
The purpose of this research was (1) to study the potential enhancement of the Sangha Administrative Officers in Phra Phutthabat District. (2) Comparison of ideas on the enhancement of the potential of Sangha Administrative Officers in Phra Phutthabat District. Saraburi Classified by personal factors and (3) studying the problems and obstacles and suggestions for the enhancement of the potential of the Sangha Administrative Officers in Phra Phutthabat District. Saraburi The methodology is an integrated analysis. By submitting the quantitative research, questionnaires were used as data collection tools from field monks in Phra Phutthabat District. Saraburi province, consisting of 212 images. Analyze the data by finding the frequency, percentage, average, standard deviation. Hypotheses were tested by testing the mean and F values, one way analysis of variance When finding differences Therefore compare the differences of the mean values into pairs. With the least significant difference method And in terms of qualitative research, document analysis And use the interview form as a tool for collecting field data from key informants. From the specific selection of 8 images/person and data analysis using content analysis techniques in context.

Findings of the research were as follows:

1. To promote the potential of the Sangha Administrator in Phra Phutthabat District Saraburi province in general, It is at a high level ($\bar{x} = 4.84$, S.D.= 0.85). When considering in each aspect, It is found that In the high level in all aspects, The most was education ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.86), Followed by development. ($\bar{x} = 4.84$, S.D.= 0.80) and the smallest Training ($\bar{x} = 4.84$, S.D.= 0.84) respectively.

2. The comparison of opinions towards the enhancement of the potential of the Sangha Administrative Officers in Phra Phutthabat District. Saraburi Classified by personal factors, it was found that personal factors of monks, namely Lent, had an effect on overall opinions. Differences with statistical significance at the level. Which is in accordance with the hypothesis and studies have a different effect on the overall opinion with statistical significance at the level of. Which follows the set preset Sending other personal factors, such as the study of the Buddhist Scriptures in Pali And the study of the Buddhist Scriptures department of the Dharma No difference.

3. Problems and obstacles to the enhancement of the potential of the Sangha Administrative Officer in Phra Phutthabat District Saraburi province found that lack of good evaluation The speakers for the training were internal personnel, limited training sessions, limited scholarships, lack of personnel development plans, lack of budgets and suggestions for promoting the potential of the Sangha Administrative Officers in Phra Phutthabat District. Saraburi province found that Measurement and evaluation should be both quantitative and qualitative. Both before the incubation and after the training has been completed Should use highly skilled personnel or highly experienced people as speakers Training courses should be provided for short, medium and long term, and should support more scholarships for monks and administrative monks. Should support education by considering the needs of religious people Should develop short-term and long-term human development plans And should allocate budgets to develop and enhance the potential of individual religions to be tangible.



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นบสารนิพนธ์เรื่อง
“การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษา ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ


.....
(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

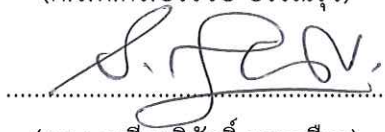
คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์


.....
(พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.)

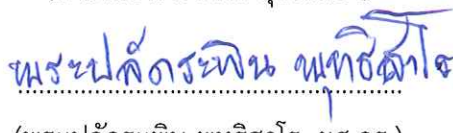
ประธานกรรมการ


.....
(ศ.ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ)

กรรมการ


.....
(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ


.....
(พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


.....
(พระอธิการลำไพ นรินโท)

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์จากคณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ขอนุโมทนาขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ที่ได้ทำการเปิดสอนหลักสูตรนี้ขึ้น และคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ได้แก่ พระปลัดระพีพิณพุทธิสาโร, ผศ.ดร.และ ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว ที่อนุเคราะห์ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุง และแก้ไขสารนิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณประธาน และคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ ขอเจริญพร ขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาที่ได้ให้ความเมตตาตามอบความรู้ ชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดถึงการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกรูปในชั้นเรียนที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือในด้านการเรียน พร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ตลอดถึงให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่กรุณาคำแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้อง และขอขอบคุณ ศ.ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ, รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร, ผศ.ดร.เดช ชูจินต์, ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง, ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจแบบสอบถามทั้ง ๕ ท่าน พร้อมให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์ทุกท่านและเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตา เอื้อเฟื้อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ขอนุโมทนาผู้อำนวยการพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี และวัฒนธรรม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นรายละเอียดในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงเจ้าของตำราทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า

อานิสงส์ใดที่จักพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บุพการี ทั้งหลาย ครูอาจารย์ ญาติพี่น้อง รวมทั้งคณะศรัทธาญาติโยม วัดพุทราหวน และผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน และผู้ถวายข้าวทุกทัพพีตลอดเวลาที่ดำรงสมณเพศตลอดมา ซึ่งไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระอธิการลำไผ่ นรินโท (ภูผา)

๓ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ	๑๓
๒.๓ พระสังฆาธิการกับบทบาทที่มี	๑๙
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๓๕
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๑
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๔๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินงานวิจัย	๔๙
๓.๑ ประเภทของการวิจัย	๔๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๔๙
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๔
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๕๕
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๗
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	๕๙
๔.๓ ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ปัจจัยส่วนบุคคล	๖๐
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	๖๙
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	๗๑
๔.๖ องค์ความรู้	๗๖
บทที่ ๕ สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	๗๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๕
บรรณานุกรม	๘๖
ภาคผนวก	๙๔
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	๙๕
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	๑๐๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ค คำสัมภาษณ์พิเศษ แอลฟา	๑๐๕
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ เที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)	๑๐๘
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๑๐
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๙
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๒๕
ภาคผนวก ฎ ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๓๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับส่งเสริมศักยภาพ	๑๙
๒.๒	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพ	๔๗
๓.๑	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย	๕๐
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม	๕๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม	๖๐
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีด้านการการศึกษา	๖๑
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีด้านการพัฒนา	๖๒
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	๖๓
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	๖๔
๔.๘	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ต้องขังต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีจำแนกตามอายุ	๖๕
๔.๙	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ต้องขังต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามพรรษา	๖๖
๔.๑๐	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของผู้ต้องขังต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามการศึกษา	๖๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	ผลสรุปโดยรวมการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ - ๓	๖๘
๔.๑๒	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม	๖๙
๔.๑๓	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีด้านการศึกษา	๗๐
๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีด้านการพัฒนา	๗๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	สมรรถนะพฤติกรรม	๑๗
๒.๒	กรอบแนวคิดการวิจัย	๔๘
๔.๑	การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ด้านการฝึกอบรม	๗๒
๔.๒	การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ทางการศึกษา	๗๓
๔.๓	การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ทางการพัฒนา	๗๕
๔.๔	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๗๖
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	๗๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/มหามกุฏราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๗, หมายถึง ทีฆนิกาย สীগุณฑคคปาลิภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๐ ทีฆนิกาย สীগุณฑคคค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี)/หน้า เช่น ที.สี.อ. (ไทย) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงกุลวิสาสินีสীগุณฑคคอฎฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ	พระวินัยปิฎก ชื่อคัมภีร์	ภาษา
วิ.มหา. (ไทย)	= วินัยปิฎก มหาวิภังค์	ภาษาไทย
วิ.ม. (ไทย)	= วินัยปิฎก มหาวรรค	ภาษาไทย

พระสุตตนปิฎก

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.สี. (ไทย)	= สุตตนปิฎกทีฆนิกายสীগุณฑคคค	ภาษาไทย
ที.ม. (ไทย)	= สุตตนปิฎกทีฆนิกายมหาวคคค	ภาษาไทย
ที.ม. (บาลี)	= สุตตนปิฎกทีฆนิกาย มหาวคคปาลิ	ภาษาบาลี
ช.ปฎิ. (ไทย)	= สุตตนปิฎกชุตทกนิกาย ปฎิสมภิทามคคค	ภาษาไทย
ช.ช. (ไทย)	= สุตตนปิฎกชุตทกนิกาย ชุตทกปาฐะ	ภาษาไทย
ช.จ. (ไทย)	= สุตตนปิฎกชุตทกนิกาย จุฬนิตทเทศ	ภาษาไทย
ช.อิตติ. (ไทย)	= สุตตนปิฎกชุตทกนิกาย อิตติวุตตะกะ	ภาษาไทย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคพุทธกาลสามารถแบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนกลางหรือเขตชั้นใน เรียกว่า “มัชฌิมประเทศ” และส่วนรอบนอกหรือหัวเมืองชายแดน เรียกว่า “ปัจฉิมประเทศ” มัชฌิมประเทศเป็นเขตที่มีประชาชนอาศัยอยู่มาก มีความเจริญเป็นศูนย์กลางธุรกิจการค้าและการศึกษามีนักปราชญ์ราชบัณฑิตมาก แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๖ แคว้นใหญ่ๆ คือ อังคะ มคธ กาสี โกศล วัชชี มัลละ เจติ วังสะ กุรุ ปัญจาละ มัจฉะ สุรเสนะ อัสสกะ อวันตี คันธาระ และกัมโพชะ และมีแคว้นเล็กอีก ๕ แคว้น คือ สักกะ โกลิยะ ภัคคะ วิเทหะ และอังคตตราปะ รวมเป็น ๒๑ แคว้น

ฤทธิชัย แกมมณาค^๑กล่าวถึงสภาพการเมืองการปกครองในสมัยพุทธกาลไว้ว่า สภาพการเมืองการปกครองในยุคพระเวทนั้น องค์กรทางการเมืองของอินเดียยังมีลักษณะเป็นรัฐ ยังเป็นการปกครองแบบเผ่า ไม่มีอาณาเขตหรือดินแดนที่แน่นอน แต่หลังจากที่พวกอารยันได้ชัยชนะเหนือพวกดราวิเดียน ทำให้ความเป็นอยู่แบบเลี้ยงสัตว์เร่ร่อนได้สิ้นสุดลง มีการสร้างหมู่บ้านเป็นหลักแหล่ง มีการทำสิกรรม ทำให้สังคมเล็กๆ ได้พัฒนาเป็นสังคมใหญ่ขึ้น มีการประกอบพิธีกรรมมากขึ้น ในลักษณะสังคมแบบเผ่าที่ระบบเครือญาติเป็นหน่วยของสังคม การปกครองแบบพ่อปกครองลูก เช่น กุละหรือครอบครัว มีบิดาเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งเรียกว่า “กุลปะ” มีหน้าที่ดูแลสมาชิกให้อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี คามหรือหมู่บ้าน มีคามินะหรือคามณีเป็นหัวหน้า ทำหน้าที่ทั้งฝ่ายทหารและพลเรือน หลากๆ หมู่บ้านรวมกันเรียกว่า วิศยะหรือวิศ มีวิศยบดีเป็นหัวหน้า หลากๆ วิศยะรวมกันเป็นชน มีราชันหรือกษัตริย์เป็นหัวหน้า

ในสมัยนี้สถาบันทางการเมืองที่คอยจำกัดอำนาจของพระราชาไม่ให้มีมากจนเกินไป ซึ่งได้แก่ สภา (Sapha) และสมิติ (Samiti) นอกจากพระราชาถูกทอนอำนาจด้วยสภาและสมิติแล้ว ยังถูกทอนอำนาจด้วยสิทธิพิเศษของพวกบุโรหิต ซึ่งเป็นหัวหน้าของพวกพราหมณ์ประจำราชสำนัก เพราะพวกพราหมณ์นั้นเชื่อว่าเป็นผู้ที่สามารถสวดมนต์อ่อนวอนให้เทพเจ้าลดบันดาลให้พระราชา

^๑ ฤทธิชัย แกมมณาค, รัฐศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2539).

ชนะในการรบได้ ตามความเชื่อถือของพวกอารยันที่นับถือเทพเจ้าโดยมีพราหมณ์เป็นผู้กระทำ พิธีกรรมทางศาสนา ด้วยเหตุนี้พราหมณ์จึงเป็นส่วนสำคัญของสังคม

ต่อมาในปลายยุคพระเวทอำนาจของพระราชามีมากขึ้น เพราะได้มีการโยงเอาสถาบัน กษัตริย์กับเทพเจ้าเข้าด้วยกัน คือถือว่าเทพเจ้าได้มอบสมบัติอันน่านับถือต่างๆ ให้แก่พระราชา แต่ถึงแม้ว่าอำนาจของพระราชามีมากในยุคนี้ แต่พระราชาก็มิได้ทรงเป็นเผด็จการ เพราะถ้าพระราชา ประพฤติ นอกทางธรรมะ ประชาชนมีสิทธิขับไล่ต่อต้านพระราชา

พระมหาศรีบรรดรร ธิธมโม^๒ ในเรื่องรูปแบบการปกครองในสมัยพุทธกาลนั้นมีรูปแบบ การปกครองที่สำคัญอยู่จำนวน ๓ รูปแบบคือ แบบสมบูรณาญาสิทธิราช (ราชาธิปไตย) แบบสามัคคี ธรรม (สหพันธรัฐ) และแบบจักรวรรดินิยม (อุดมรัฐ) ซึ่งมีนัยดังนี้ คือ

๑) แบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (Monarchical State) คือรัฐที่ให้อำนาจสิทธิ์ขาดในการ ปกครองบ้านเมืองขึ้นอยู่กับกษัตริย์โดยตรง แต่อาจทรงมอบหมายอำนาจให้กับพระบรมวงศานุวงศ์ หรือปุโรหิต ข้าราชการบริหารไปปฏิบัติแทนได้ ประมุขของรัฐ เรียกว่า ราชา รัฐที่ปกครองในระบบนี้มี ความเจริญรุ่งเรืองในแคว้นมคธ โกศล อวันตี และวังสะ การสืบทอดอำนาจมักจะสืบทอดโดย สายเลือด เช่น จากพ่อไปสู่ลูก หรือหลาน

ลักษณะการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์หรือแบบราชาธิปไตย เป็นลักษณะการ ปกครองที่เด่นชัดของสังคมอินเดียโบราณ เพราะมีพระมหากษัตริย์มีอำนาจในการปกครอง ตำแหน่ง ที่ลดหลั่นลงมาคือ ปุโรหิต เสนาบดี แต่ส่วนย่อยมีสภาการปกครองจากจุดย่อย คือ คาม นิคม ชนบท ระดับชนบทยังมีหัวหน้าทำนองเจ้าประเทศราชปกครองอีกด้วย รัฐที่ปกครองแบบราชาธิปไตย เช่น รัฐมคธ รัฐวังสะ รัฐอวันตี เป็นต้น

ปรีชา ช้างขวัญยืน^๓กล่าวว่า กษัตริย์หรือพระราชามีอำนาจมาก มีการเก็บ ภาษี มีกองทัพใหญ่โต เปลี่ยนจากหัวหน้าเผ่ามาเป็นกษัตริย์แบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เปลี่ยนจาก ระบบการเลือกผู้ปกครองมาเป็นระบบสืบสันตติวงศ์

๒) แบบสามัคคีธรรม (Republic State) หรือประชาธิปไตย คือรัฐที่มีอำนาจสิทธิ์ขาดใน การปกครองมิได้อยู่ที่ประมุขของรัฐแต่เพียงผู้เดียว จะมีสภาหรือสังฆะ เป็นผู้กำหนดนโยบายและมี อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการบ้านเมือง สภาก็ทำหน้าที่เลือกสมาชิกมาเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร เรียกว่า ราชา เช่น วัชชี มัลละ สักกะ เป็นต้น เป็นการรวมกันของหลาย ๆ รัฐแล้วเลือกผู้นำเข้ามา บริหารจัดการ ซึ่งเทียบเท่ากับระบอบประชาธิปไตยในปัจจุบัน กล่าวคือการปกครอง การกำหนด

^๒ พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดรร ธิธมโม), **ทฤษฎีรัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (พะเยา: โรงพิมพ์เจริญอักษร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘-๓๐.

^๓ ปรีชา ช้างขวัญยืน, **ทรงสนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐.

นโยบาย การออกกฎหมาย การตัดสิน ปัญหาต่างๆผู้ปกครองจะกระทำโดยมีการปรึกษาหารือกันก่อน มีการถือเสียงส่วนมากในการตัดสิน

การปกครองแบบสามัคคีธรรม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า แบบสาธารณรัฐ ซึ่งแบบสาธารณรัฐนี้ยังแยกออกเป็น ๒ แบบคือ แบบสาธารณรัฐเฉพาะตัว เป็นรัฐๆ ไป เป็นการปกครองแบบสภาของตระกูลนั้น ๆ โดยมีประธานสภาเป็นกษัตริย์เช่นเดียวกัน และแบบสมาพันธรัฐ คือรัฐอิสระหลายๆ รัฐมารวมกัน มีการสับเปลี่ยนกันเป็นพระราชอาของสาธารณรัฐ โดยมีการกำหนดอายุของพระราชอา การปกครองแบบสาธารณรัฐ เช่น รัฐวชิช รัฐมลละ เป็นต้น^๔

ในดินแดนที่ปกครองแบบสหพันธรัฐ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีของรัฐเป็นสิ่งสำคัญในการปกครองการบริหาร ภาระหน้าที่ของรัฐมักจะมีตัวแทนจากเผ่าต่างๆ มาร่วมประชุมกัน ในที่ประชุมจะเลือกตัวแทนคนหนึ่งขึ้นมาเป็นประธาน เรียกว่า ราชา (Raja) ซึ่งน่าจะมีความหมายในทำนองหัวหน้าที่ประชุมมากกว่าเป็นกษัตริย์ ตำแหน่งนี้มีได้เป็นตำแหน่งที่ได้โดยการสืบทอดโลหิต สมาชิกของที่ประชุมคนอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในวาระกษัตริย์

๓) แบบจักรวรรดินิยม (Imperialism) คือรัฐที่มีแสนยานุภาพมาก มีอำนาจเหนือรัฐอื่น ๆ ผู้ปกครองจะใช้คำว่า มหาราชา หรือพระเจ้าจักรพรรดิ

รูปแบบทางการเมืองการปกครองในสมัยพุทธกาลนั้นไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเมือง หรือนครรัฐนั้น ๆ เช่น บ้านชาณุมัต ซึ่งปกครองในรูปแบบพิเศษที่พระราชามอบให้เป็นรางวัล หรือพรหมไทย หรือในกรณีที่พวกพราหมณ์ปกครองเมือง เช่น กรุงเวทฐที่ปกะ ซึ่งปรากฏตอนที่ยกทัพเพื่อมาชิงพระบรมสารีริกธาตุ เป็น ๑ ใน ๘ เมืองที่ได้รับการแบ่งปันซึ่งปกติจะเป็นหน้าที่ของสถาบันกษัตริย์ในการปกครองสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนมีความเหลื่อมล้ำสูงต่ำต่างกัน ลักษณะทางการเมืองการปกครองจึงขาดเอกภาพมีการแบ่งรัฐใหญ่ รัฐเล็กกระจายกันออกไป รัฐเหล่านี้ปกครองโดยราชา ซึ่งได้อำนาจมาโดยการสืบทอดบัลลังก์ โดยการอาศัยการคัดเลือกจากนักรบบ้าง

วิทยากร เชียงกุล ได้อธิบายว่าราชาในอินเดียโบราณไม่ได้อ้างว่ามีเทวสิทธิ์ ที่ได้รับมอบหมายจากพระเจ้าเหมือนปรัชญาการเมืองของกษัตริย์ในยุโรป พวกเขาอ้างความเป็นธรรมราชา (ราชาผู้เป็นธรรม) มากกว่าอ้างความเป็นเทวราชา (ราชาซึ่งมาจากเทพเจ้า) ราชาได้รับมอบหมายให้พิทักษ์ปกป้องธรรมะโดยมีพราหมณ์เป็นผู้กำกับดูแล ในสมัยก่อนพุทธกาลวรรณะพราหมณ์เป็นวรรณะที่สูงกว่ากษัตริย์ซึ่งมักเป็นเจ้านครรัฐเล็ก แต่สมัยที่กษัตริย์มีอำนาจแบบจักรพรรดิ วรรณะกษัตริย์สูงส่งกว่าวรรณะพราหมณ์การกล่าวถึงว่ากษัตริย์ต้องเป็นธรรมราชานั้นเป็นไปตามคัมภีร์ หรือทฤษฎี ในทางความเป็นจริง กษัตริย์ที่มีอำนาจมากบางยุคสมัยอาจจะอ้างหรือทำตัวเป็นเทวราชา คือผู้ปกครองที่ใช้อำนาจแบบเผด็จการก็ได้

^๔ ปรีชา ช่างขวัญยืน, *ทรงคนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา*. หน้า ๓๕-๓๖.

แม้ว่าในสมัยพุทธกาลจะมีถึง ๒๑ แคว้น (รัฐ) โดยแบ่งรัฐมหาอำนาจออกเป็น ๔ รัฐ รัฐขนาดกลาง ๑๒ รัฐ และรัฐขนาดเล็กอีก ๕ รัฐ ตลอดพุทธกิจ ๔๕ พรรษาพระองค์ก็มีได้ทรงสนับสนุน หรือทรงแสดงแนวคิดถึงระบบการเมืองการปกครองในแง่มุมมองของทฤษฎีอย่างทางแนวคิดตะวันตกไม่ ในการนี้พระมหาธรรมรัต อริยธมโม ได้มองพุทธกิจใน ๓ ด้าน ประกอบไปด้วย

๑. พุทธกิจด้านการเมือง โดยเห็นว่าพระพุทธองค์มิได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจการภายในรัฐ แต่อย่างไร ทว่าทรงเข้าไปช่วยแก้ปัญหาและเสนอแนะหลักในการปกครองที่ช่วยทำให้รัฐมีความมั่นคง และสามารถปกครองให้ประชาชนมีความสุข

๒. พุทธกิจด้านการบริหาร โดยเทียบกับภาษาบาลีว่า ปริหร เป็นคำที่แสดงความหมายถึงลักษณะของการปกครองว่า เป็นการนำสังคม หรือหมู่คณะให้ดำเนินไปโดยสมบูรณ์ นำหมู่คณะให้พัฒนาไปพร้อมกัน ปริหร อาจบ่งความหมายถึงการแบ่งงาน การกระจายอำนาจ หรือการที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในการปกครองหมู่คณะก็ได้

๓. พุทธวิธีในการปกครอง โดยเทียบกับภาษาบาลีว่า ปสาส หรือ อภิบาล และเน้นไปที่การปกครองสงฆ์เป็นหลัก และอาศัยพระธรรมวินัยว่า การที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดระเบียบปฏิบัติสำหรับภิกษุสงฆ์ ถือได้ว่าเป็นหลักในการปกครองและบริหารงานคณะสงฆ์ นอกจากนี้วินัยแล้วยังทรงใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารการปกครองด้วย

จะเห็นได้ว่าเรื่องภายในรัฐ เป็นหน้าที่หรือการจัดการของเจ้าผู้ครองรัฐนั้นๆ แต่พระพุทธองค์ทรงเน้นเรื่องของสังคม การขึ้นนำสังคมให้มีความเห็นถูกต้องเท่านั้น แนวคิดทางการเมืองการปกครองที่นักวิชาการสำนักต่างๆ ได้พยายามชี้ว่า คำสอนในพระพุทธานุศาสตร์หรือสอดคล้องกับลัทธิความเชื่อของตน หากมองดูที่มาของรัฐที่ปรากฏในพระไตรปิฎกแล้ว พระพุทธองค์แทบไม่แตะต้องเลย

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งโดยโครงสร้าง และหน้าที่ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ สถาบันสงฆ์ไทย หรือสถาบันพระพุทธานุศาสตร์เป็นหนึ่งในสามของสถาบันหลักของชนชาติไทยที่ดำเนินกิจกรรมหลายอย่างทางสังคม เพื่ออำนวยประโยชน์สุขของสมาชิก และความเจริญก้าวหน้าของสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัด มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะเป็นการส่งเสริมศักยภาพทั้งองค์กรและบุคลากร การบริหารงานก็จะสำเร็จวัตถุประสงค์ตามต้องการ

ในยุคใดที่พระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ในยุคนั้นพระสงฆ์ก็จะมีประชาชนนับถือมาก และพระพุทธานุศาสตร์ก็จะรุ่งเรือง ซึ่งทำให้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจ เจ้าอาวาสพระสังฆาธิการ เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารปกครองวัดและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชน ตัวจักรสำคัญในการนำความเจริญของพระพุทธานุศาสตร์และการพัฒนาวัด ดังนั้นพระสงฆ์ในปัจจุบันจึงมีบทบาทยิ่งขั้นกว่าในอดีต แต่ต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของศาสนิกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาจิตใจคนให้สูงขึ้น และพัฒนาวัตถุให้มีความพอเหมาะแก่การใช้สอย จึงได้กำหนดบทบาทของพระสังฆาธิการไว้ ๖ ด้าน

ดังนี้ ได้แก่ ๑) ด้านการปกครอง ๒) ด้าน ศาสนศึกษา ๓) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ๔) ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ๕) ด้านสาธารณูปการ และ ๖) ด้านการศึกษาสงเคราะห์

คณะสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ต้องไม่ทำให้วิถีชีวิตตามหลักพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนาต้องสูญหายไป พระสงฆ์ในสายตาของประชาชนทั่วไป อยู่ในอาการที่อาจกล่าวได้ว่าเสื่อมถอย ถึงกับใช้คำว่า “วิกฤตศรัทธา กาฝากสังคม หรืออื่นๆ” เหล่านี้เป็นสิ่งที่บอกเหตุว่าเป็นปัญหาในการบริหารปกครองคณะสงฆ์ ที่พระสังฆาธิการทุก ๆ ระดับประสบอยู่เสมอ เช่น พระภิกษุสามเณรในปกครองทำผิดพระธรรมวินัยมากยิ่งขึ้น ทั้งกรณีความสัมพันธ์ระหว่างพระกับสตรี พระกับประชาชนในแต่ละชุมชน การวางตนที่ไม่เหมาะสมของพระขาดสันโดษ ขาดการสำรวม ทำให้ภาพพจน์ของพระพุทธศาสนามัวหมองไปด้วย วัดหลายแห่งเน้นพัฒนาด้านอาคารสถานที่ มากกว่าการพัฒนาเพื่อมุ่งประโยชน์ต่อการศึกษาอบรมพระภิกษุ สามเณร หรือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในแต่ละชุมชน ไม่สามารถเป็นที่พึ่งทางการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมของพระศาสนาได้

การบริหารกิจการพระศาสนาเป็นเรื่องของเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบล เจ้าคณะอำเภอ หรือพระสังฆาธิการ แต่ละระดับชั้นการกระจายงาน ไม่ได้เป็นไปอย่างสมควร ซึ่งทำให้ไม่มีพลังพอที่จะทำงานได้ทุกด้าน การดำเนินงานด้านการปกครองจึงทำให้เกิดความล่าช้า การทุ่มเทเพื่อการพัฒนาพระศาสนาและชุมชน จึงไม่เต็มที่ ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับประชาชนก็ไม่สมบูรณ์ตามหลักการที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และพระสงฆ์จำนวนไม่น้อยบวชแล้วมิได้ศึกษา มิได้เผยแผ่ธรรมแก่ประชาชน ประชาชนก็ปฏิบัติต่อพระสงฆ์ไม่ถูกต้อง สังคมและพระพุทธศาสนาจึงเกิดปัญหา เกิดความไม่จริงใจในการนับถือศาสนา

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา จังหวัดสระบุรี อยู่ในเขตการปกครองภาค ๒ ของกฎหมายตราสามศก ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๓๕) ว่าด้วยจำนวนและเขตปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยในฐานะพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เห็นว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานวัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัย ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมปัจจุบัน และการบริหารงานวัดเป็นความรับผิดชอบของเจ้าอาวาส ไม่มีคณะทำงาน หรือองค์กรมารับรองเพื่อการสนับสนุนงาน จึงอาจทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานวัดตามมา ฉะนั้นพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี จึงควรได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการบริหารและยกระดับพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้ให้มากขึ้น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร เพื่อนำให้วัดเป็นศูนย์รวมแห่งศรัทธาอย่าง

จึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาบทบาทการบริหารงานวัดในเรื่องการยกระดับศักยภาพการศึกษาของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาและยกระดับศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครองอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ให้เจริญรุ่งเรืองมั่นคงสืบต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สภาพทั่วไปของการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเพื่อศึกษาการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler^๕ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ๓ ด้าน ดังนี้ ๑.การฝึกอบรม ๒.การศึกษา และ ๓.การพัฒนา

^๕ Nadler, L. *The Handbook of Human Resource Development*. (New York: Wiley. 1984), P. 15.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรไว้ดังนี้

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ พระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี คือ อายุ พรรษา การศึกษา การรศึกษาพระปริยัติธรรม และการศึกษานักธรรม ตามทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ๓ ด้าน ดังนี้ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การพัฒนา

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ตามทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ๓ ด้าน ดังนี้ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การพัฒนา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๔๕๑ รูป^๖

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ เขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน ๒๕๖๒ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นระยะเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

^๖ ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี, สำนักงานพระพุทธศาสนา, มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒.

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริม ศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การส่งเสริม หมายถึง สนับสนุนด้านการศึกษแก่พระสงฆ์เพื่อให้เป็นผู้มีความพร้อมในด้านการบริหารกิจการประกอบด้วย

ฝึกอบรม หมายถึง การอบรมให้พระสังฆาธิการมีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและงานกิจการคณะสงฆ์

การศึกษา หมายถึง ส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับงานด้านปริยัติและปฏิบัติ

การพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีคุณธรรมจริยธรรมและตั้งมั่นในพระธรรมวินัย

ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่พระสังฆาธิการสามารถแสดงออกมาในด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนการแก้ไขปัญหาในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระสงฆ์ที่เป็นเจ้าอาวาสโดยได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ.๒๕๔๑) และเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑. ทำให้ทราบสภาพทั่วไปของการส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๗.๒. ทำให้ทราบผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๗.๓. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๗.๔. นำผลจากการวิจัยไปพัฒนาการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย พบว่ามีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงไว้ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ
- ๒.๓ พระสังฆาธิการกับบทบาทที่มี
- ๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลลแลนด์ (David C. Mc Clelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวเวิร์ด เมื่อปี ค.ศ.๑๙๖๐ ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้^๑

ในปี ค.ศ.๑๙๗๐ US State Department ได้ติดต่อบริษัท Mc.Ber ซึ่งแมคเคลลแลนด์ เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist

^๑ McClelland, D. C., Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28 , (1973). pp.1-14.

เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่าสมรรถนะ (competency) ปี ค.ศ.๑๙๙๔ แกรีแฮมเมล และ ซีเค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำ ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๑.๒ ความหมายของศักยภาพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียก แตกต่างกันไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ ชีตความสามารถ ” บางท่านเรียกว่า “ สมรรถนะ ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “ Competency ” ทั้งสิ้น^๒ ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้(knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานใน ความรับผิดชอบ ของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^๓ หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้าน ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป^๔ ส่วน David C.McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหาร ศักยภาพ (competency) ให้ความหมาย และองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่า

^๒ สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน) , ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^๓ สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๗-๒๔๙.

^๔ ชัญญาณัฐ จิณณัฐชา, “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

ศักยภาพ^๕ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และ พหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^๖ ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์กรประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับ พึงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^๗ ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมาและนำสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมา มีอยู่ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับ คือ

^๕ พินิจดา วีระชาติ, การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^๖ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้, Productivity, ๙, (๒๕๔๓), หน้า ๔๘.

^๗ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้ แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหา หรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยาก ต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัด และวิธีวัดให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผล การดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัย หรือสาเหตุของ ปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหา ให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่เราทราบนิยาม ตัววัดสาเหตุ หรือปัจจัยแล้ว ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนา หรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้ แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนา หรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้ สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหา หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการ ดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดย วิธีกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^๔

ดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้ เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำ ความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้ เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังงานสำเร็จตรงตามเวลา หรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมี เพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

^๔ สุรชาติ ฌ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสาร ประกอบคำบรรยาย, (มหาวิทยาลัยมหิดล), หน้า ๖.

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่า หรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สอง คือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self – concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทางคือ^๙

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ หรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ (role – based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน

^๙ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗), หน้า ๘.

การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ

(job –based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชิตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าชิตความสามารถชนิดเป็นชิตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงานแต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีชิตความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การจัดทำชิตความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับชิตความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังตัวอย่างเช่น ชื่อของชิตความสามารถ (competency name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจ และเห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของชิตความสามารถนั้น คำจำกัดความของชิตความสามารถ (brief definition) ชิตความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบาย เพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของชิตความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับชิตความสามารถนั้น ได้แก่ คำอธิบายชิตความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคล และจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับชิตความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับ ดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (service excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไปผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น กล่าวโดยสรุปว่า จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงว่าการ

พัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็องค์กรภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคน เพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ

จากแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ และการเสริมสร้างศักยภาพที่เป็นแนวคิดสำคัญได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างศักยภาพไว้ ดังนี้

การเสริมสร้างศักยภาพว่า หมายถึง "การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเหมาะสมหรือเอื้อต่อนโยบาย และกรอบแนวทางด้านกฎหมาย การพัฒนาเชิงสถาบันรวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งของผู้หญิง) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การเสริมสร้างศักยภาพนั้น เป็นการสร้างขีดความสามารถที่ต้องอาศัยการดำเนินการเป็นระยะยาว เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดต้องมีส่วนร่วม^{๑๐} ในการกระทำ อย่างไม่อย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ ศักยภาพจึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ^{๑๑}จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและจากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปความหมายของศักยภาพได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นของบุคคล กลุ่ม องค์กรและชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถ และเสริม

^{๑๐} United Nations Development Program (UNDP). Southeast Asia Human Development Report: Regional economic integration and regional cooperation in Southeast Asia: Deepening and broadening the benefits for human development. (New York: Oxford University Press. 2005).

^{๑๑} มณฑิรา ยีนนาน. “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม: กรณีศึกษาตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”, (กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔).

ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ

การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

๑. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการต่างๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงาน และงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

๒. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

๓. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่

๔. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

๕. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงานกล่าวคือ ทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนา และชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

๖. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเสียเปล่าทางการดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดได้ง่าย ๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการดำเนินงานด้านการพัฒนาได้ผลเต็มที่ และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนาก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดการเสริมสร้างศักยภาพยังเรียกว่า การพัฒนาศักยภาพเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาทั้งความคิด การดำเนินการและทักษะที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจ ขจัดปัญหาอุปสรรคที่ยับยั้ง บุคคลไม่ว่าจากการดำเนินการของรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ(NGOs) ให้ตระหนักถึงเป้าหมายของพวกเขาในการพัฒนา ในขณะที่ความจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถก็จะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยให้พวกเขาเพื่อให้บรรลุผล และเกิดความยั่งยืนการเสริมสร้างศักยภาพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาขององค์กรเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสร้างเสริม และสกัดเอาสิ่งที่บุคคลมี การสร้างความเข้าใจและการเตรียมทักษะ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมี การส่งเสริมการเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมโดยรวม เป็นแนวนโยบาย ที่มักสื่อถึงการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการพัฒนาศักยภาพนั้นสามารถดำเนินการได้อีกหลากหลายมิติการเสริมสร้างศักยภาพเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการใด โดยเฉพาะการดำเนินการ

ร่วมกัน ที่ผ่านมาการดำเนินการที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพได้รับการยอมรับในวงกว้าง กรอบแนวคิดทั่วไปในการดำเนินการสามารถปรับประยุกต์ได้หลากหลาย

อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้จะถูกเน้นนำไปใช้โดยการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน และการดำเนินการด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในระดับต่าง ๆ ของการจัดการสิ่งแวดล้อม ในระดับประเทศและภูมิภาค เนื่องจากการให้ความสำคัญในกระบวนการพัฒนาศักยภาพตัวเองจากการที่บุคคลมีบทบาทในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น และเจ้าของกระบวนการ และความร่วมมือที่การสนับสนุน การพัฒนาการสร้างขีดความสามารถหรือการเสริมสร้างศักยภาพ ปรากฏออกมาในพจนานุกรมของการพัฒนาระหว่างประเทศในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๙๐ และในทุกวันนี้ " การเสริมสร้างศักยภาพ " รวมอยู่ในทุกโครงการของการดำเนินการโครงการต่างๆ ขององค์การระหว่างประเทศที่ส่วนใหญ่ ที่ทำงานในการพัฒนา ธนาคารโลก (World Bank) องค์การสหประชาชาติ (UN) และองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ (เอ็นจีโอ) ผ่านพันธะที่เพิ่มขึ้นในการโต้เถียงความหมายที่แท้จริงของการสร้างขีดความสามารถหรือการเสริมสร้างศักยภาพแล้ว และเข้าใจว่าเป็นมิติหนึ่งของการเสริมสร้างทักษะ ความสามารถและความสามารถของผู้คน และชุมชนในการพัฒนาสังคมผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า เป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการใด โดยเฉพาะการดำเนินการร่วมกัน ที่ผ่านมาการดำเนินการที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพได้รับการยอมรับในวงกว้าง การเสริมสร้างศักยภาพ รวมอยู่ในทุกโครงการของการดำเนินการโครงการต่างๆ ศักยภาพ หมายถึง คลังความสามารถของบุคคลที่ซ่อนเร้นอยู่ในตน หากมีการกระตุ้นจากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมจะสามารถสกัดเอาสิ่งที่บุคคลมี การสร้างความเข้าใจและการเตรียมทักษะ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีส่งเสริมการเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมโดยรวม และเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

การบริหารงานในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์กรจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

Woolner กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการ ระหว่างการเรียนรู้ และการ

ทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

Gilley and Eggland กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มี การกำหนด และวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุง พฤติกรรม ของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ ๑) การพัฒนา องค์กร (Organization Development) ๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ๓) การพัฒนาบุคคล

(Individual Development) ทั้งนี้ องค์กรประกอบทั้ง ๓ ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมจะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เห็นทั้งคนดีและคนเก่ง อยู่ตลอดเวลา^{๑๒} ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยของเราต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับ ที่ ๑ – ๑๑ ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการ นับตั้งแต่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ เป็นต้นมา ก็เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๒} จารุพงศ์ พลเดช, *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. (๒๕๕๑), [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.lopburi.go.th/governor/book_january_51/leader.doc. [๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒].

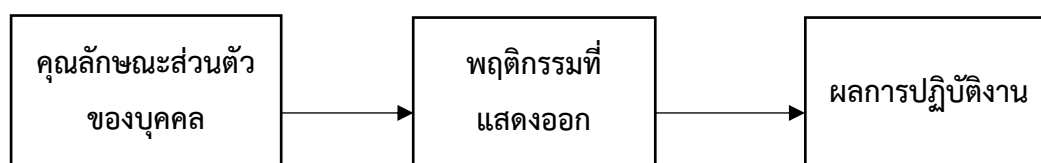
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. การพัฒนาระดับชาติ มุ่งพัฒนาคนในภาพรวม เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ มีผลิตภาพสูง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาจึงคำนึงถึงการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านแรงงาน เป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และพร้อมกับการขยายตัว และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเน้นการพัฒนาทางด้านบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน

๓. การพัฒนาระดับบุคคล มุ่งพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นสมาชิกระดับครอบครัว องค์กร สังคมและประเทศชาติ

ความหมายและประเภทของสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะที่เป็นฐานรากของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยง เชิงเหตุและผลกับผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า และหรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงาน หนึ่ง หรือ สถานการณ์หนึ่งได้ กล่าวคือ ๑. ลักษณะที่เป็นฐานราก หมายความว่า สมรรถนะเป็นส่วนที่ฝังอยู่ค่อนข้างลึก และเหนียวแน่นของ บุคลิกภาพของบุคคลและสามารถพยากรณ์พฤติกรรมในลักษณะ และสถานการณ์ที่หลากหลาย และกว้างขวาง ได้แก่ เหตุจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณค่า ความเชื่อหรือทัศนคติส่วนบุคคล ความรู้ และทักษะหรือ สามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ ๒. เชื่อมโยงเชิงเหตุและผล หมายความว่า สมรรถนะพยากรณ์หรือเป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมและ ผลการปฏิบัติงาน ดังภาพ



แผนภาพที่ ๒.๑ สมรรถนะพฤติกรรม

- > เหตุจูงใจ
- > ลักษณะเฉพาะ
- > มโนภาพตัวตน
- > ความรู้
- > ทักษะ

๔. อ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐาน หมายความว่า สมรรถนะพยากรณ์ได้จริงว่าใครทำงานได้ดีหรือไม่ดี โดยวัดจากมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งของเกณฑ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า^{๑๓} สมรรถนะ (Competency) คือ กลุ่มของความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม และผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือ พฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม ได้ให้ความหมายของ^{๑๔} คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก ๓ ทางคือ ๑) เป็นพรสวรรค์ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ๒) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา ๓) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน

ประเภทของสมรรถนะ แยกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และ โครงการ

๒. สมรรถนะเฉพาะในสายอาชีพ (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่บุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ของแต่ละ ตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะเฉพาะในสายอาชีพแตกต่างกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น ๓ ประเภท^{๑๕} ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการ แสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถ ประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถ ประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

^{๑๓} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ, (๒๕๔๗).

^{๑๔} ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซนเตอร์, 2550), หน้า ๓.

^{๑๕} อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, Competency Dictionary, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซนเตอร์, ๒๕๔๘).

๒. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role - Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การ

๓. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงาน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของงานต่างๆ (Job - Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม, นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หรืออาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตามแผน การพัฒนาบุคลากรขององค์กร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อส่งผลให้องค์กรมีสมรรถนะสูง ได้เปรียบทางการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ Competency วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาด หรือตามที่ต้องการต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยพัฒนาในรูปแบบของ On the job training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอ และในรูปแบบของ Off the job training ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ (e-learning) หรือส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - COP) ซึ่งการพัฒนาคนเก่งให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์การ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการ ขับเคลื่อนให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์กรจะต้องมี การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยน ทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของคนและสิ่งแวดล้อมทาง

สังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น การเสริมสร้างศักยภาพ เรายอมรับกันว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านการดำเนินการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับตนเอง ยอมรับผลการประเมินและยินยอม ที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานของตน

ตารางที่ ๒.๑ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับส่งเสริมศักยภาพ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
มณฑิรา ยืนนาน.	ปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
จารุพงศ์ พลเดช.	แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency
ประจักษ์ ทรัพย์อุดม	ประเภทของสมรรถนะ Competency Dictionary

๒.๓ พระสังฆาธิการกับบทบาทที่มี

๒.๓.๑ ความหมายของพระสังฆาธิการ

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้มีตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ไทย นับตั้งแต่ผู้ช่วยเจ้าอาวาสขึ้นไปจนถึงเจ้าคณะภาค^{๑๖} พระภิกษุที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการได้จะต้องมีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย สุขภาพร่างกายแข็งแรง และไม่เคยถูกลงโทษมาก่อน^{๑๗}

๒.๓.๒ บทบาทพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาล

บทบาท พระสงฆ์มีทั้งบทบาทหลักและบทบาทรอง ซึ่งล้วนแต่เป็นกิจที่ไม่อาจเลี่ยงได้ การจะปฏิบัติกิจใด ๆ ก็ตามต้องไม่ละเลยการประพฤติในส่วนที่เรียกว่า “พรหมจรรย์” ซึ่ง เป็นความ

^{๑๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔. (กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๖), หน้า ๑,๒๐๐.

^{๑๗} กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐).

ประพตเพื่อความสำเร็จ เพื่อบรรลุถึงความสันนิทส โดยประพตให้เป็นไปตามพุทธบัญญัติและต้องเอื้อเพื่อ ไม่ละเมิดพุทธอาณัติอันเป็นข้อห้ามมิให้ประพต หรือเรียกว่า ประพตให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

แม้แต่พระพุทธเจ้าเองก็ทรงแสดงพุทธพจน์ตรัสสอนพระสงฆ์ให้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า “ ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลาย จงจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขของชนหมู่มากเพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย”^{๑๘} ถ้าหากสังคมเกิดวิกฤตมีปัญหต่าง ๆ ประชาชนประสบแต่ความทุกข์ยาก เดือดร้อนอดยาก พระสงฆ์ก็จะไม่สามารถบำเพ็ญภาวนาอย่างสงบสุขได้และได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เพราะพระสงฆ์ต้องอาศัยปัจจัยสี่จากประชาชน พระสงฆ์คือผู้ทรงศีล มีเมตตาธรรมต้องมารับผิดชอบต่อปัญหาความทุกข์ยากจนขัดสนในการเป็นอยู่ของ ประชาชนทางเศรษฐกิจและ หลักการที่จะทำให้พิสูจน์ได้ว่าหน้าที่อันใดถูกต้องตามพระธรรมวินัย พระพุทธองค์ได้ทรงแสดงไว้แล้วและปรากฏอยู่ในพระสูตรหลายแห่ง ซึ่งประมวลเป็นหลักการตรวจสอบดังนี้

๑. หลักการพิจารณาตามจตุปริสุทธีศีล
๒. หลักการพิจารณาด้วยการเทียบเคียง
๓. หลักการพิจารณาโดยอนุโลม
๔. หลักการพิจารณาโดยการวิเคราะห์วัตถุประสงค์
๕. หลักการพิจารณาโดยการประจักษ์ผลการปฏิบัติ
๖. หลักการพิจารณาตามจตุปริสุทธีศีล เป็นหลักการโดยตรง และเป็นหลักสำหรับพระสงฆ์ที่จะเอื้อเพื่อปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักการ ๔ ข้อใหญ่ ดังนี้

๑. ปาฏิโมกขสังวรศีล ศีลคือความสำรวมพระปาฏิโมกข์ เว้นจากข้อห้าม ทำตามข้ออนุญาต
๒. อินทริยสังวรศีล ศีลคือความสำรวมอินทริย์ ระวางไม่ให้ปาบอกุศลธรรมครอบงำ เมื่อรับรู้อารมณ์ด้วยอินทริย์ทั้ง ๖

๓. อาชีวาปริสุทธีศีล ศีลคือความบริสุทธิ์แห่งอาชีวะ เลี้ยงชีวิตโดยทางที่ชอบ ไม่ประกอบอนเสนามีหลอกลวงเขาเลี้ยงชีพ เป็นต้น

๔. ปัจจัยสันนิสิตศีล ศีลที่เกี่ยวกับปัจจัยสี่ คือการพิจารณาใช้สอยปัจจัยสี่^{๑๙}

ศีล ๔ ข้อใหญ่นี้เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบว่าการกระทำหน้าที่ใดของพระสงฆ์ก็ตามหากแปลกแยกแตกต่างจากศีลทั้ง ๔ ข้อก็ถือว่ามีส่วนบกพร่อง ไม่สมบูรณ์ในพระธรรมวินัย การหาทางแก้ไขปัญหาก็วิธีหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็ดี การเมืองก็

^{๑๘} วินย.มหา. ๔/๓๗/๓๒.

^{๑๙} วิสุทธี. ๑/๑๙.

ดี สังคมก็มักจะมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งสิ้น พระสงฆ์จึงมีหน้าที่ที่จะปลูกฝังหรือนำธรรมะของ พระพุทธองค์เข้ามาช่วยกัน แก้ไข ซึ่งการแก้ไขก็เป็นไปด้วยความเป็นกลาง หรือมีบทบาทที่อยู่ใน ฐานะของผู้ไกล่เกลี่ยรับฟังปัญหาของแต่ละฝ่าย เพื่อหาข้อยุติ มิใช่เป็นทางการห้ามหรือปฏิเสธที่จะ เกี่ยวข้องกับการเมืองแต่อย่างใด

การพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นธรรมวินัย อาจจะไม่ชัดเจนโดยตรง คือไม่มีปรากฏเป็นพุทธ บัญญัติเป็นสิกขา ดังนั้นต้องอาศัยการเทียบเคียง ดังปรากฏในพระสูตรว่า

๑. ถ้าเมื่อสอบสวนในพระสูตร เทียบเคียงในพระธรรมวินัยลงในพระสูตรไม่ได้ลงในพระ วินัยก็ได้ ก็ให้รู้ว่าไม่ใช่คำสอนของพระผู้มีพระภาคเจ้า

๒. ถ้าเมื่อสอบสวนในพระสูตรเทียบเคียงในพระวินัยลงในพระสูตรได้เทียบเคียงในพระ วินัยได้ ก็ให้รู้ว่าเป็นคำสอนของพระผู้มีพระภาคเจ้า^{๒๐}

พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ ๔๕ พรรษา และมีพระชนมายุได้ ๘๐ พรรษา ช่วงเวลาทั้งหมดที่มีอยู่ขณะพุทธกาลนั้นเป็นเพียงช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้น บางสิ่งอาจจะทัน บัญญัติไว้ บางอย่างอาจจะไม่ทันบัญญัติแสดง แต่พระพุทธองค์ได้ทรงวางหลักการใหญ่ ๆ ไว้เพื่อให้ พิจารณาตามวิธีการอนุโลมดังนี้

๑. ดูกร ภิกษุทั้งหลาย สิ่งใดที่เราไม่ได้ห้ามว่า สิ่งนี้ไม่ควร หากสิ่งนั้นเข้ากับสิ่งที่ไม่ควร ขัดกับสิ่งที่ควร สิ่งนั้นไม่ควรแก่เธอทั้งหลาย

๒. ดูกร ภิกษุทั้งหลาย สิ่งใดที่เราไม่ได้ห้ามว่า สิ่งนี้ไม่ควร หากสิ่งนั้นเข้ากับสิ่งที่ควรขัด กับสิ่งที่ไม่ควร สิ่งนั้นไม่ควรแก่เธอทั้งหลาย

๓. ดูกร ภิกษุทั้งหลาย สิ่งใดที่เราไม่ได้อนุญาตไว้ว่าสิ่งนี้ควร หากสิ่งนั้นเข้ากับสิ่งที่ไม่ควร ขัดกับสิ่งที่ควร สิ่งนั้นไม่ควรแก่เธอทั้งหลาย

๔. ดูกร ภิกษุทั้งหลาย สิ่งใดที่เราไม่ได้อนุญาตไว้ว่า สิ่งนี้ควร หากสิ่งนั้นเข้ากับสิ่งที่ควร ขัดกับสิ่งที่ไม่ควร สิ่งนั้นควรแก่เธอทั้งหลายพระธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ บัญญัติไว้ มากมาย อาจจะมีคำถามว่าสิ่งไหนเป็นธรรมเป็นวินัย ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์หลักก็จะทำ ให้รู้ว่าที่เราสงสัยนั้นเป็นธรรม หรือวินัยหมดไป พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสหลักการนี้แก่พระนาง มหาปชาบดีโคตรมี (พระมารดาเลี้ยง) ว่า “ดูกรโคตรมีเธอพึงรู้ธรรมเหล่าใดว่า ธรรมเหล่านี้เป็นไป

๑. เพื่อความคายนกำหนด ไม่ใช่เพื่อมีความกำหนด

๒. เพื่อความพราก ไม่ใช่เพื่อความประกอบ (เพื่อสุขบริบูรณ์ ไม่ประกอบไว้ในทุกข์)

๓. เพื่อความไม่สะสม ไม่ใช่เพื่อความสะสม

๔. เพื่อความมกน้อย ไม่ใช่เพื่อความมกมาก

^{๒๐} ที.มทา. ๑๐/๑-๑๑๕, ๑๐๒-๑๐๓.

๕. เพื่อสันโดษ ไม่ใช่เพื่อความไม่สันโดษ
๖. เพื่อความสงบ ไม่ใช่เพื่อคลุกคลีด้วยหมู่
๗. เพื่อปรารภความเพียร ไม่ใช่เพื่อความเกียจคร้าน
๘. เพื่อความเลี้ยงง่าย ไม่ใช่เพื่อความเลี้ยงยาก

ดูกรโคตรมี เธอพึงทรงจำธรรมเหล่านั้นไว้โดยส่วนเดียวว่า นั่นเป็นธรรมนั่นเป็นวินัย นั่นเป็นสัตตสุตตาสัน^{๒๑} บุคคลผู้ปฏิบัติธรรม ย่อมจะได้รับผลจากการปฏิบัติธรรม หลักการนี้เป็นการพิสูจน์ว่า ธรรมวินัยที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ บัญญัติไว้ มีผลประจักษ์แน่นอน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

๑. เป็นไปเพื่อความเบื่อหน่าย
๒. เป็นไปเพื่อความคลายกำหนด
๓. เป็นไปเพื่อความสงบระงับ
๔. เป็นไปเพื่อความรู้อย่างยิ่ง
๕. เป็นไปเพื่อตรัสรู้
๖. เป็นไปเพื่อนิพพาน

นี่เป็นธรรม นี่เป็นวินัย นี่เป็นคำสอนของพระศาสดา^{๒๒} ดังนั้น หากธรรมใด วินัยใด ภาชิตใด บัญญัติใดผ่านหลักการพิจารณาโดย ๔ หลักเกณฑ์ คือ การเทียบเคียง การอนุโลม การวิเคราะห์ วัตถุประสงค์ และการประจักษ์ผลการปฏิบัติ ก็จัดได้ว่าเป็นพุทธธรรมโดยแท้ หากไม่เข้ากับหลักการทั้ง ๔ ก็ไม่ใช่พุทธธรรม (ไชยาฯพล, ๒๕๓๗: ๑๗๑) พระ สงฆ์จะกระทำหน้าที่ใด ๆ อันเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่อกุลแก่คฤหัสถ์หรือชาวบ้าน ชาวเมืองต้องเป็นเรื่องที่ผ่านการตรวจสอบตามพระธรรมวินัยให้ถูกต้อง ไม่เป็นที่ตำหนิของเพื่อนพรหมจรรย์และชาวบ้านทั่วไป การกระทำดังนี้จัดว่าเป็นการช่วยให้พระศาสนามั่นคงได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด “จุนทะธรรมทั้งหลายเหล่านั้นใดอันเราแสดงแล้วด้วยปัญญาอันยิ่งบริษัททั้งหลายเทียว” ประโยชน์ จากการปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ดังพุทธพจน์ว่า พึงพร้อมเพรียงกันประชุมรวบรวมตรวจตราอรรถ ด้วยอรรถ พยัญชนะด้วย พยัญชนะในธรรมเหล่านั้นโดยวิธีที่พรหมจรรย์นี้ จะพึงเป็นไปตลอดกาลยียาว ตั้งมั่นอยู่สืบกาลนาน พรหมจรรย์นั้นจะพึงเป็นไปเพื่อแก้อกุลแก่ชนเป็นอันมาก เพื่อความสุขแก่ชนเป็นอันมากเพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลกเพื่อประโยชน์เพื่อแก้อกุล เพื่อความสุขแก่เทพยดาและมนุษย์ทั้งหลาย^{๒๓}

^{๒๑} วินย.จุลล ๗/๕๒๓/๒๑๓.

^{๒๒} อัง.สตตก. ๒๓/๘๐/๑๑๒.

^{๒๓} ที.ปา ๑๑/๑๐๘/๑๐๐.

อนึ่ง การที่พระพุทธองค์ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยก็เพื่อให้เข้าใจถึงสาระสำคัญของพระธรรมวินัยจริง ๆ มิใช่พระธรรมวินัยเพียงสิ่งที่เคยได้ยินได้ฟังมาเท่านั้น แต่อยู่ที่การได้ปฏิบัติตามดังที่พระพุทธองค์ทรงจำแนกบุคคลเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. พวกที่ได้ยินได้ฟังพระธรรมวินัยน้อยทั้ง ไม่เข้าใจถึงความหมายของพระธรรมวินัยนั้น
๒. พวกที่ได้ยินได้ฟังพระธรรมวินัยน้อย (แต่) เข้าใจถึงความหมายของพระธรรมวินัยนั้น
๓. พวกที่ได้ยินได้ฟังพระธรรมวินัยน้อยมาก (แต่) ไม่เข้าใจถึงความหมายของพระธรรมวินัยนั้น

๔. พวกที่ได้ยินได้ฟังพระธรรมวินัยน้อยมาก ทั้งเข้าใจถึงความหมายของพระธรรมวินัยนั้น

ในพวกแรกนั้นหาได้รู้อรุณรู้ธรรมไม่ พวกที่สองแม้สดับได้น้อยแต่ก็ปฏิบัติได้ผล พวกที่สามแม้ได้ยินได้ฟังมาก แต่ไม่สามารถเข้าถึงธรรม พวกที่สี่ รู้และเข้าใจตามความหมายในพระธรรมวินัย และปฏิบัติได้ไม่ควรแก่การตำหนิ แต่กลับเป็นที่สรรเสริญของคนทั่วไป แม้พรหมก็สรรเสริญ^{๒๔} จึงเป็นความสำคัญ ๒ ส่วนใหญ่ที่พระสงฆ์พึงสำรวมสำเหนียกศึกษา คือ ฝ่ายภายในตามหลักการของพระธรรมวินัยตามพุทโธวาท เพื่อปฏิบัติให้ตนพ้นทุกข์ และฝ่ายภายนอกที่ปฏิสัมพันธ์กับคฤหัสถ์เพื่ออนุเคราะห์สงเคราะห์ตามสมควร และโดยไม่ผิดพระธรรมวินัย นั่นคือหน้าที่ใหญ่ ๆ ที่พระสงฆ์ปฏิบัติอยู่

เมื่อก้าวโดยรวบยอดแล้วอาจสรุปได้ว่าในพระพุทธศาสนามีเครื่องหมายที่กำหนดให้รู้ว่าเป็นสงฆ์ได้แก่พระธรรมวินัย เพราะพระธรรมวินัยนี้เป็นหลักการของพระพุทธศาสนาได้ทั้งหมด (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ๒๕๓๙:๑๓) จึง ถู้อได้ว่า การปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเป็นหน้าที่แรกของสงฆ์ในพระพุทธศาสนา และเป็นหลักเป็นข้อกำกับควบคุมการกระทำหน้าที่อื่นๆ ได้ทั้งหมดของพระสงฆ์ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญนั้นในบทนี้ได้แยกศึกษา ๔ หัวข้อดังนี้

อนึ่ง ในการเผยแผ่นั้นพระสงฆ์ก็ดำรงตนในบทบาทหน้าที่ดังที่พระพุทธองค์เคยดำรงมาแล้ว เพราะการเผยแผ่ธรรมนั้นเป็นการให้ปัญญาแก่พุทธบริษัท จำต้องตั้งตนอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม ผู้แสดงต้องมีภูมิธรรมความรู้ด้วย ด้วยพุทธพจน์ที่ว่าจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์นั้น คือการกระทำหน้าที่หลักของพระสงฆ์ สิ่งใดที่เป็นประโยชน์แก่อกุล แม้จะต้องจาริกรอนแรมไปยังสถานที่ไกล ๆ ก็ตาม พระสงฆ์ก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้ธรรมะ แจกธรรมะแก่ชนทั้งโลก พระสงฆ์สาวกในสมัยพุทธกาล เป็นพระสงฆ์ที่ต้องใช้ความเพียรมาก เพื่อนำธรรมให้เข้าถึงประชาชน หรือนำประชาชนให้เข้าถึงพระศาสนา ซึ่งอาจจะเรียกกระยะแรกนี้ว่า ระยะออกไปหาประชาชน (ประยูรย์ ปยุตฺโต, ๒๕๑๓: ๑๔) และ การประกาศพระศาสนา หรือเผยแผ่พระศาสนานั้นเป็นหลักการสำคัญที่จะต้องระลึกถึงหลักโอวาทปาฏิโมกข์ ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงแสดงไว้แก่พระอรหันต์ ๑,๒๕๐ รูป ในวันมาฆปุณณมี

^{๒๔} อัง.จตุกก. ๒๑/๖/๖.

คือ วันเพ็ญขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓ ซึ่งเป็นพุทธโฆวาทที่ประมวลสรุปพุทธวาตะ ด้วยข้อความเพียง ๓ คาถากึ่งฉนั้น พระโฆวาทนี้จึงถือว่าได้แสดงหัวใจพระพุทศาสนาไว้

๑. บทบาทในการศึกษาธรรม

บทบาทแรกของสมณะที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในสมณสูตรมี ๓ ประการ ดังพุทธดำรัสที่ว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย กิจของสมณะควรทำ ๓ อย่างนี้ ๓ อย่างเป็นไฉน คือ การสมาทานอริศีลสิกขา ๑ การสมาทานอริจิตสิกขา ๑ การสมาทานอริปัญญาสิกขา ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลายเพราะฉนั้นแหละ ท่านทั้งหลายพึงศึกษาอย่างนี้ว่า เราจักมีความพอใจอย่างแรงกล้า ในการสมาทานอริศีลสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างแรงกล้าในการสมาทานอริจิตสิกขา เราจักมีความพอใจอย่างแรงกล้าในการสมาทานอริปัญญาสิกขา ดูกรภิกษุทั้งหลาย ท่านทั้งหลายพึงศึกษาเช่นนี้แล^{๒๕}

การศึกษาพระธรรมที่นี้คือการศึกษาในเรื่องอริศีล อริจิต และอริปัญญา ศีล จิต(สมาธิ) และปัญญา เป็นสิ่งที่สมณะในพระพุทศาสนาจะต้องศึกษาให้เคร่งครัดแล้วจึงจะนำไปสู่ ภาวะวนที่ชัดเจน หมายความว่าหน้าที่ศึกษาจะนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติที่ถูกต้อง สิกขา ๓ หรือ ไตรสิกขานั้นหมายถึงข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษาคือฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ในพจนานุกรมพุทศาสนา ฉบับประมวลธรรม พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตโต) ๒๕๓๕:๑๒๗) ได้ให้ความหมายสิกขาไว้ดังนี้

๑. อริศีลสิกขา สิกขาคือศีลอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง
๒. อริจิตสิกขา สิกขาคือจิตอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูง
๓. อริปัญญาสิกขา สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง, ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

๒. บทบาทในการปฏิบัติธรรม

การปฏิบัติธรรมนั้นถึงได้ว่าเป็นรากแก้วขั้นสำคัญในพระพุทศาสนา ถ้าไม่เช่นนั้นจะไม่ได้รับผลใด ๆ เลย แต่การจะเห็นคุณค่าแห่งการปฏิบัติธรรมได้ บุคคลนั้น ๆ ย่อมจะเล็งเห็นประโยชน์ มองเห็นโทษในความประมาทหมัวเมาในชีวิต เร่งคิดหาวิธีที่จะบำเพ็ญตนให้ได้รับความสุขสูงสุด ความสุขสูงสุดที่จะบังเกิดได้ย่อมมาจากการประพฤติธรรมนั่นเอง^{๒๖}

^{๒๕} อง.ติก. ๒๐/๕๒๑/๒๑๘.

^{๒๖} อง. สุตตก. ๒๓/๗๑/๑๐๗-๑๐๘.

ในอรกานุสาศนีสูตร พระพุทธเจ้าได้ทรงยกเรื่องอรกาศาสดาขึ้นมาตรัสแก่ภิกษุทั้งหลาย เพื่อไม่ให้ ประมาทมัวเมาในวัน ในชีวิต ได้เร่งรีบชวนขวายนปฏิบัติธรรม โดยทรงชี้ให้เห็นว่าชีวิตนี้สั้น นิดหน่อย รวดเร็ว ควรรีบทำกุศล ควรประพฤติพรหมจรรย์ เพราะสัตว์ที่เกิดมาแล้วจะไม่ตายไม่มี ใน ปัจจุบันนี้อย่างมากอยู่ได้ก็เพียงร้อยปี หรืออาจจะน้อยกว่าบ้าง โดยทรงเตือนว่าภิกษุทั้งหลาย กิจใด ศาสดาผู้แสวงหาประโยชน์เกื้อกูล ผู้อนุเคราะห์เอื้อเอ็นดู พึงกระทำแก่สาวก กิจนั้นเรากระทำแล้วแก่ เธอทั้งหลาย ดูกรภิกษุทั้งหลาย นั้นโค่นไม้ที่เรื่อนว่าง ขอเธอทั้งหลาย จงเพ่งพินิจ อย่าประมาท อย่า ต้องเป็นผู้เดือดร้อนใจในภายหลังเลย นี้คืออรกานุสาศนีของเราสำหรับเธอทั้งหลาย

การปฏิบัติธรรมมีจุดมุ่งหมายไปใน ๒ ประเด็น คือ เพื่อให้ตนหลุดพ้นจากกองกิเลส ตัณหา ๑ และเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ๑ ในประเด็นหลังนั้นพอมองเห็นได้แม้จะไม่มากในสังคมแต่ ก็ไม่ใช่ไม่มีส่วน ประเด็นแรกอาจจะถือเป็นประเด็นหลักเลยก็ว่าได้ เพราะถ้าไม่ปฏิบัติจนสามารถละ , ลด กิเลสของคน การที่เราจะอำนวยประโยชน์แก่ผู้อื่นก็เป็นไปได้ยาก การทำให้ตนหลุดพ้นหรือให้ถึง ภาวะเกลี้ยงเกลา ไม่มีความทุกข์นั้นมิอยู่

วิธีที่จะทำให้จิตใจของคนแต่ละคนเข้าถึงภาวะเกลี้ยงเกลา ไม่มีความทุกข์เลยนั้นก็คือ ได้แก่การปฏิบัติที่ใจของตนคือการจัดการกับจิตใจ ของตัวเสียใหม่ และพยายามที่จะรู้จักตัวนั่นเอง กล่าว คือ ถ้าถือว่าจิตใจเป็นตัวเราก็พยายามรู้จักตัวเราหรือถ้าจะถือว่าตัวเราทั้งหมด ก็พยายามรู้จัก ทั้งหมด คือพยายามรู้จักโลก แล้วปฏิบัติไปให้ถูกต้องตามกฎธรรมชาติ หรือกฎความจริงที่เกี่ยวกับตัว เราหรือจิตใจนั้น เมื่อนั้นก็จะถึงภาวะที่จะเป็นความดับทุกข์ได้อย่างเกลี้ยงเกลา

โอวาทปาฏิโมกข์ แปลว่า โอวาทหรือคำสอนที่เป็นหลักประธาน อย่างที่เรียกว่าเป็นหัวใจ พระพุทธศาสนา และถ้ามองในแง่ นักเผยแผ่ก็ถือว่าโอวาทปาฏิโมกข์นี้เป็นหลักในการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาด้วย

การ แสดงโอวาทปาฏิโมกข์นี้ในมหาปทานสูตร กล่าวถึงว่าพระพุทธเจ้าทุกพระองค์จะ ทรงแสดงในที่ประชุมสาวกครั้งใหญ่ มิใช่เฉพาะพระสมณโคดมของเราทั้งหลายเท่านั้นที่ทรงแสดง ใจความตามมหาปทานสูตร นั้นมีลำดับดังนี้

ขันติ ความทนทาน เป็นตบะอย่างยิ่งพระพุทธเจ้าทั้งหลายตรัสว่าพระนิพพานเป็นธรรม อย่างยิ่งผู้ ทำร้ายผู้อื่นผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่าเป็นบรรพชิตไม่ชื่อว่าเป็น สมณะเลย (คาถาที่ ๑) การไม่ทำบาปทั้งสิ้น การยังกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องใสนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า ทั้งหลาย (คาถาที่ ๒)

การไม่กล่าวร้าย ๑ การไม่ทำร้าย ๑ ความสำรวมในพระปาฏิโมกข์ ๑ ความเป็นผู้รู้ ประมาทในภัตตาทาร ๑ ที่นอนที่นั่งอันสงัด ๑ การประกอบความเพียรในอธิจิต ๑ หกอย่างนี้เป็นคำ

สอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย (คาถาที่ ๓ กับอีกกึ่งคาถา)^{๒๗} พระธรรมปิฎก (ประยูร ปยุตโต)^{๒๘} (๒๕๓๑:๑๑๑-๑๒๐) ได้ กล่าวว่าใจความในคาถาที่หนึ่งนั้นพระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักทั่วไปของพระพุทธ ศาสนา เพื่อจะแยกให้เห็นว่าพระพุทธศาสนามีลักษณะที่แตกต่างจากศาสนาอื่นๆ อย่างไร โดยเฉพาะที่ทรงแสดงจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือพระนิพพาน ที่เป็นบรมธรรม เพื่อให้สาวกเดินทางอย่างมีจุดหมายกับทั้งให้ความหมายของนักบวชหรือบรรพชิต ที่แท้นั้นว่าเป็นอย่างไร

ในคาถาที่ ๒ นั้นเป็นที่รู้จักกันมาก พูดกันมากในหมู่พุทธศาสนิกชน จนกระทั่งถือว่าเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา คือ ละชั่ว ทำความดี ทำจิตใจผ่องใสซึ่งพอจะสรุปได้ว่าใน คาถาที่ ๒ นั้นเป็นการรวมหลักทั้งหมดในพระพุทธศาสนาไว้โดยย่อเพียง ๓ ข้อสำหรับในคาถากึ่งในตอนี่ ๓ นั้นเป็นจุดประสงค์ที่จะกล่าวในที่นี้ คือหน้าที่ของ

พระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พึงดำรงตนอยู่ในหลักปฏิบัตินี้ ในหลักการเผยแผ่พอจะประมวลให้ง่ายดังนี้คือ

- ไม่โจมตี(ได้แก่ข้อไม่กล่าวร้าย)
- ไม่ปีศา (ได้แก่ข้อไม่ทำร้าย)
- รักษาศีล (ได้แก่ข้อสำรวมในพระปาฏิโมกข์)
- ไม่เห็นแก่กิน (ได้แก่ข้อรู้ประมาณในภัตตาหาร)
- ไม่เห็นแก่นอน (ได้แก่ข้อที่นั่งที่นอนอันสงัด)
- ฝึกจิตใจตนเอง (ได้แก่ข้อประกอบความเพียร ฝึกฝนพัฒนาจิตของตนเอง)

จึง นับว่าเป็นการแสดงปฏิบัติที่แนะนำเอาใจความตามตอนที่ ๑ และที่ ๒ นั้นไปสั่งสอนผู้อื่นอีกต่อไป พระโอวาทที่เรียกว่า พระโอวาทปาฏิโมกข์ทั้งหมดนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่พระอรหันต์ทั้งนั้นจึงมิได้มุ่งที่จะอบรมให้ท่านบรรลุมรรคผล แต่ว่ามุ่งที่จะวางแนวพระพุทธศาสนา (สมเด็จพระญาณสังวร ,๒๕๓๗:๘๑)

๓. บทบาทในการเผยแผ่ธรรม

การเผยแผ่ธรรมนั้นนับว่าเป็นหัวใจของการสืบอายุพระพุทธศาสนา และเป็นการแสดงเจตนาต่อพุทธประสงค์อย่างแท้จริง ความในพระวินัยปิฎกเล่มที่ ๔ คือ การฝากวัตถุประสงค์ที่สำคัญให้แก่พระอรหันต์สาวก ๖๐ องค์ ดังความว่า

พวกเธอจงเที่ยวจาริก เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลกเพื่อประโยชน์แก่อีกูล และความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ พวกเธออย่าได้ไปรวมทางเดียวกันสองรูป จง

^{๒๗} ที. มหา. ๑๐/๕๔/๔๐-๔๑.

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพรวแอนโทนิม จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๒๓.

แสดงธรรมงามในเบื้องต้นงามในท่ามกลาง งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถทั้ง
พยัญชนะครบบริบูรณ์ บริสุทธิ์^{๒๙}

หน้าที่ หรือว่าบทบาทในการเผยแผ่นี้เป็นบทบาทของพระสงฆ์ที่สำคัญ หากจะเทียบกับ
บทบาทด้านอื่น บทบาทนี้นับว่าเป็นงานที่คณะสงฆ์จัดทำมากที่สุดมากกว่าอย่างอื่น (ประยุทธ์ปยุตโต,
๒๕๑๓: ๓๒)

อนึ่ง ในลักษณะ และองค์คุณของผู้เผยแผ่ธรรมนั้นยังจะมีหลักใหญ่ ๆ และข้อปลีกย่อย
อีกมากมายที่เป็นพุทธปฏิบัติที่ทรงดำเนินมา การเผยแผ่ธรรมอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างตามกาล
สมัยหรือในเหตุการณ์ที่แตกต่าง กัน ซึ่งถ้าพิจารณาแล้วในงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาอาจจะกระทำได้
ใน ๓ วิธีใหญ่ ๆ คือ การพูด การเขียน การกระทำตัวอย่างให้ดูเป็นอยู่ให้เห็น

การ เผยแผ่โดยการพูด และทำตัวอย่างให้ดู เป็นอยู่ให้เห็น เป็นลักษณะที่เด่นชัดในสมัย
พุทธกาลอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผยแผ่โดยการทำตัวอย่างให้ดูเป็นอยู่ให้เห็นนั้นถือว่า เป็นชั้น
ที่สำคัญ ตัวอย่างที่อุปติสสหรือพระสารีบุตรในเวลาต่อมา ที่ท่านเพียงให้พบเห็นพระอัสสชิเดิน
บิณฑบาตแล้วเกิดศรัทธาเลื่อมใส ภาพอกกับกิริยาสำรวมของสมณะในพระพุทธศาสนานั้นทำให้ อุป
ติสสมาจนประทับใจ ดังนั้น พระอรหันต์หรือผู้ที่สิ้นกิเลสไม่ว่าจะปรากฏในลักษณะใดสถานที่ใด
เมื่อใดก็ถือว่าเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้เมื่อนั้น เพราะนำมาซึ่งความเลื่อมใสและน้อมนำจิตใจ
ของผู้พบเห็นให้เฝงในบุญกุศล ทั้งสามารถชักจูงใจประพตปฏิบัติปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าได้
ดังเช่นอุปติสสมาจนพ นี่เป็นเพียงลักษณะหนึ่งของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา แต่การเขียนนั้นเป็น
วิธีการที่มีมาในภายหลัง เช่นการจารึกคำสอนพระไตรปิฎกเป็นต้น ...หลัก การใหญ่ๆ ที่พระพุทธองค์
ทรงปฏิบัติมาและพุทธสาวก อริยสาวกดำเนินมาพอเป็นตัวอย่างในหน้าที่ของการเผยแผ่ที่มีลักษณะ
ไม่กระทบ โลกและกระเทือนธรรม เพราะการแสดงธรรมหรือเผยแผ่ธรรมมิใช่การทำโดยง่าย ไม่ว่า
โดยวิธีใด ๆ ก็ตาม ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสถึงองค์คุณแห่งผู้แสดงธรรมหรือพระธรรมลักแก่พระ
อานนท์ ไว้ดังนี้ว่า

ดูกรอานนท์ การแสดงธรรมแก่ผู้อื่นมิใช่ทำได้ง่าย ภิกษุเมื่อจะแสดงธรรมแก่ผู้อื่น พึงตั้ง
ธรรม ๕ ประการไว้ภายในแล้วจึงสอนธรรมแก่ผู้อื่น ๕ ประการ เป็นไฉน คือ ภิกษุพึงตั้งใจว่าเราจัก
แสดงธรรมอ้างเหตุผล ๑ เราแสดงธรรมอาศัยความเอ็นดู ๑ เราจักเป็นผู้ไม่เพ่งอามิสแสดงธรรม ๑
เราจักไม่แสดงให้กระทบตนและผู้อื่น ๑ แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น^{๓๐}

^{๒๙} ที. มหา. ๑๐/๕๔/๔๐-๔๑.

^{๓๐} อัง. ปญจก. ๒๒/๑๕๙/๑๖๖.

หลัก อีกประการหนึ่งซึ่งจะขาดเสียมิได้ในการเผยแผ่ คือ การใคร่ครวญตามหลักพุทธ วาจา ๖ ประการที่ทรงมุ่งประโยชน์เป็นสำคัญและทรงเลือกกาลเวลาที่จะอำนวยประโยชน์ อย่าง แท้จริง

ในพระสูตรต้นตปิฎก ที่ฌนิกาย ปาฎิกวรรค นั้นเป็นการเฉลยเหตุที่ได้พระนามว่า “ตถาคต” โดย ได้ตรัสกับจุนทะไว้ให้เห็นว่าพระตถาคตนั้นทรงรู้ธรรมทั้งที่เป็นอดีต อนาคตและ ปัจจุบัน ถ้าหากไม่จริงไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ก็จะไม่ทรงพยากรณ์กับทั้งในมัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณณาสก์ ก็แสดงให้เห็นถึงว่าพระพุทธองค์ทรงเลือกที่จะตรัสเฉพาะวาจาที่ประกอบด้วย ประโยชน์เท่านั้น กล่าวสรุปไว้เพื่อเทียบเคียง ดังนี้

๑. คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง, ไม่เป็นประโยชน์, ไม่เป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น ไม่ตรัส
๒. คำพูดที่จริง ถูกต้อง, แต่ไม่เป็นประโยชน์, ไม่เป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น ไม่ตรัส
๓. คำพูดที่จริง ถูกต้อง, เป็นประโยชน์, ไม่เป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น เลือกกาลตรัส
๔. คำพูดที่ไม่จริง ไม่ถูกต้อง, ไม่เป็นประโยชน์, ถึงเป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น ไม่ตรัส
๕. คำพูดที่จริง ถูกต้อง, แต่ไม่เป็นประโยชน์, ถึงเป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น ไม่ตรัส
๖. คำพูดที่จริง ถูกต้อง, เป็นประโยชน์, ถึงเป็นที่รักที่ชอบใจของผู้อื่น เลือกกาลตรัส

ดังนั้น ตถาคตจึงเป็น กาลวาที, สัจจวาที, ญุตวาที, ธรรมวาที และวินยวาที^{๓๑}

ในโคตมสูตร ได้กล่าวถึงอาการที่ทรงแสดงอีกประการ คือ พระพุทธองค์ได้ตรัสกับภิกษุทั้งหลายให้ควรกระทำตาม เพราะพระองค์รู้จริงแล้วจึงแสดง ไม่รู้ไม่แสดง แสดงธรรมมีเหตุไม่ใช่ แสดงธรรมไม่มีเหตุ แสดงธรรมมีปฏิหาริย์ไม่ใช่แสดงธรรมไม่มีปฏิหาริย์^{๓๒}

เมื่อกล่าวดังนี้แล้วย่อมพิจารณาได้ว่าหัวใจสำคัญในการเผยแผ่พระธรรมวินัย หรือ พระพุทธศาสนาก็เพื่อประโยชน์สุขของชาวโลก และประโยชน์ตามพุทธประสงค์ก็ทรงวางไว้ ๓ หลัก เรียกว่า อัถตะ คือ ประโยชน์ จุฑมมฺุ หมายถึง ผลที่มมฺุ หมายถึงปรารถนา ดังนี้

๑. ทิฏฐธมฺมิกัตถะ (ประโยชน์ในชาตินี้)
๒. สัมปรายิกัตถะ (ประโยชน์ชาติหน้า)
๓. ปรมัตถะ (ประโยชน์อย่างยิ่ง คือ พระนิพพาน)^{๓๓}

ประโยชน์ หรือจุฑมมฺุหมายทั้ง ๓ ประการนี้ คือ สิ่งที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้พุทธบริษัทสี่เพื่อที่จะ ไม่คลาดไม่พลัดตกจาก ประโยชน์อันพึงจะได้ในพระพุทธศาสนา

^{๓๑} ม.ม. ๑๓/๙๔/๗๒๓; ที. ปา. ๑๑/๑๑๙.

^{๓๒} อัง. ติก. ๒๐/๕๖๕/๒๖๔.

^{๓๓} อัง. จู. ๓๐/๖๗๓/๒๖๒; ๗๕๕/๓๐๒.

๔. บทบาทในการรักษาระธรรมวินัย

การรักษาระธรรมวินัยในหน้าที่ที่ ๔ นี้เป็นหน้าที่ที่จะต้องรักษาพระธรรมวินัยให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ อีกทั้งเป็นการดำรงไว้ซึ่งพระพุทธศาสนาในหลาย ๆ วิธีการ แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกคือ ความตั้งมั่นแห่งพระพุทธศาสนา การไม่ทำให้พระธรรมวินัยวิปริตแปรปรวนนั่นเอง สิ่งที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ บัญญัติไว้เป็นสิ่งที่ต้องใคร่ครวญและปฏิบัติตาม ไม่เพิกเฉยละเลยทอดทิ้ง ตรงกันข้ามสิ่งใดที่มีได้ทรงแสดงไว้บัญญัติไว้ที่ขัดต่อพระธรรมวินัยก็ไม่ ควรกระทำ เพราะจะนำแต่โทษทุกข์มาให้ ภิกษุสงฆ์ทั้งหลายไม่ควรชวนชวายเป็นเด็ดขาด ดังพุทธดำรัสความว่า

ดูกร ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุพวกที่แสดงธรรมว่าธรรม แสดงสิ่งที่มีใช้วินัยว่าวินัยที่วินัยว่า ไม่ใช่วินัย พระดำรัสที่มีได้ภิกษิต ไว้ว่าภิกษิตไว้ ที่ภิกษิตไว้ว่า มิได้ภิกษิตไว้ แสดงกรรมอันตถาตรามีได้ สัมสมไว้ว่า ทรงสัมสม ที่สัมสมไว้ว่ามีได้ทรงสัมสม สิ่งที่เกิดภิกษิตมิได้ทรงบัญญัติไว้ว่า ทรงบัญญัติที่ บัญญัติไว้ว่า มิได้ทรงบัญญัติแสดงอาบัติว่าอนาบัติ ที่อนาบัติว่าอาบัติ แสดงลหุกาบัติว่าครุกาบัติที่ครุ กาบัติว่า ลหุกาบัติแสดงอาบัติที่ ชั่วหยาบว่า ไม่ชั่วหยาบที่ ไม่ชั่วหยาบว่าชั่ว หยาบแสดงอาบัติ มีส่วน เหลือว่า ไม่มีส่วนเหลือ ที่ไม่มีส่วนเหลือว่ามีส่วนเหลือแสดงอาบัติที่ทำคืนได้ว่าไม่ได้ ที่ไม่ได้ว่าได้ ภิกษุ เหล่านั้นชื่อว่า เป็นผู้ปฏิบัติเพื่อไม่เป็นประโยชน์เกื้อกูล เพื่อไม่สุขแก่ชนแก่ชนเป็นอันมากเพื่ออนตละ มิใช่ประโยชน์เกื้อกูลแก่ชนเป็นอันมาก เพื่อความทุกข์แก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย ทั้งยอมประสพ บาบมิใช่บุญเป็นอันมากและยอมทำให้สัตถธรรมนี้อันตรธาน^{๓๔}

สิ่งสำคัญที่พระพุทธองค์ทรงมีวัตถุประสงค์ในการที่ทรงบัญญัติพระวินัยขึ้นมา ก็เพื่อเห็น ประโยชน์อันไพศาลมิใช่จำเพาะกลุ่มหรือเพื่อพระองค์เอง ทั้งนี้เพื่อให้พระภิกษุตระหนักไม่ เพิกเฉย หรือละเลย ดังวัตถุประสงค์ที่ว่า

๑. เพื่อความตั้งอยู่ด้วยดีแห่งสงฆ์
๒. เพื่อความอยู่สำราญแห่งสงฆ์
๓. เพื่อชมนุคคลผู้เกื้อยาก
๔. เพื่อการอยู่สำราญแห่งภิกษุทั้งหลายผู้มีศีลเป็นที่รัก
๕. เพื่อป้องกันอาสวะทั้งหลายอันเป็นไปในปัจจุบัน
๖. เพื่อกำจัดอาสวะทั้งหลายอันเป็นไปในสันปรายภพ
๗. เพื่อความเลื่อมใสแห่งบุคคลทั้งหลายผู้ยังไม่เลื่อมใส
๘. เพื่อความเจริญยิ่งแห่งความเลื่อมใสของบุคคลทั้งหลายผู้เลื่อมใสแล้ว
๙. เพื่อความตั้งมั่นแห่งสัตถธรรม

^{๓๔} อัง. เอก. ๒๐/๑๓๑-๑๓๘/๑๙-๒๑.

๑๐. เพื่ออนุเคราะห์พระวินัย^{๓๕}

ในวัตรอุประสงค์ทั้ง ๑๐ ข้อนี้ย่อได้ ๕ หมวด คือ

- ๑) เพื่อประโยชน์แก่สงฆ์หรือส่วนรวม ได้แก่ความในข้อที่ ๑ และ ๒
- ๒) เพื่อประโยชน์แก่ตัวบุคคล ได้แก่ความในข้อที่ ๓ และ ๔
- ๓) เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตของมนุษย์เอง ได้แก่ความในข้อที่ ๕ และ ๖
- ๔) เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป ได้แก่ความในข้อที่ ๗ และ ๘
- ๕) เพื่อประโยชน์แก่ตัวพระศาสนา ได้แก่ความในข้อที่ ๙ และ ๑๐

เหตุการณ์ที่เป็นจุดแห่งการคำนึงถึงความดำรงอยู่แห่งพระพุทธศาสนาอยู่ เหตุการณ์หนึ่งคือ เหตุการณ์หลังพุทธปรินิพพานไปแล้วเพียง ๗ วัน รอยร้าวแห่งสังฆมณฑลได้เริ่มเผยโฉมออกมาอย่างโจ่งแจ้ง โดยมีพระภิกษุรูปหนึ่งผู้บวชเมื่อแก่ นามว่า สุภัททะ ได้กล่าวจ้วงจาบ คือ กล่าวดู หรือกล่าวติเตียนพระธรรมวินัยโดยประการต่าง ๆ และแสดงความดีใจอย่างออกหน้าออกตาในการปรินิพพานของพระพุทธองค์ ใ่ว่าจะมีแต่สุภัททะก็หาไม่ แต่ยังมีภิกษุที่เป็นฝักฝ่ายของพระเทวทัตอีกมากที่มีความเห็นเช่นเดียวกับ พระสุภัททะ (พระอุตรคณาธิการ(ชวินทร์ สระคำ) ๒๕๓๔:๑๗๗-๑๗๘) ด้วยวาตะของสุภัททะที่ได้กล่าวในท่ามกลางภิกษุทั้งหลายในความนั้นว่า “อย่า เลยอาวุโส พวกท่านอย่าเศร้าโศก อย่ารำไรไปเลย พวกเราพ้นดีแล้ว ด้วยว่าพระมหาสมณะนั้นเปียดเบียนพวกเราอยู่ว่า สิ่งนี้ควรแก่เธอ สิ่งนี้ไม่ควรแก่เธอ ก็บัดนี้ พวกเราปรารถนาสิ่งใด ก็จักกระทำให้สิ่งนั้น ไม่ปรารถนาสิ่งใดก็จักไม่กระทำให้สิ่งนั้น”^{๓๖} ถ้อยคำของสุภัททะทำให้ท่านมหากัสสปะ สังฆพุทธมาจารย์ คือ พระสงฆ์ผู้อาวุโสที่สุดนั้นมาใคร่ครวญคำนึงด้วยความวิตก และสังเวช พร้อมกับดำริที่จะชำระมลทินเพื่ออารังไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา รักษาพระธรรมวินัยไว้ จึงชักชวนพระอรหันตสาวกทั้งหลายดังนี้ว่า “เอา เกิดท่านทั้งหลาย พวกเราจงสังคายนาพระธรรมและวินัยเถิด ในภายหน้าสภาวะมิใช่ธรรมจักรุ่งเรืองธรรมจักรเสื่อมถอย สภาวะมิใช่วินัยจักรุ่งเรือง วินัยจักเสื่อมถอย ภายหน้าอธรรมวาทีบุคคลจะมีกำลัง วินัยวาทีบุคคลจักเสื่อมกำลัง อวินัยวาทีบุคคลจักมีกำลัง วินัยวาทีบุคคลจักเสื่อมกำลัง”^{๓๗}

บทบาทในการอารังรักษาพระธรรมวินัยจึงเป็นสาระที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของพระสงฆ์นับแต่สมัยพุทธกาลเป็นต้นมา

เมื่อพิจารณาตามหลักฐานในพระไตรปิฎก จึงพบว่าเครื่องมือที่จะเป็นเครื่องพิสูจน์ความบริสุทธิ์แห่งสงฆ์มีอยู่สองส่วน

^{๓๕} อัง . ทสก. ๒๔/๓๑/๖๓.

^{๓๖} ที.มหา. ๑๐/๑๕๕/๑๓๐.

^{๓๗} วินย. จุล. ๗/๖๑๔/๒๔๖.

๑. หลักพระธรรมวินัย ซึ่งเป็นหลักการใหญ่ เป็นแม่แบบที่พระสงฆ์จะพึงปฏิบัติทั้งใน ส่วนการศึกษาธรรม การปฏิบัติธรรม การเผยแผ่ธรรมและการรักษาธรรม

๒. หลักจตุปาริสุทธิศีล และหลักการพิจารณาตามเหตุตามความเหมาะสม คือ หลักให้ พิจารณาโดยเทียบเคียง ตรวจสอบ หลักพิจารณาโดยอนุโลม หลักการวิเคราะห์ และหลักการที่เกิด จากผลการปฏิบัติเอง หรือ เรียกโดยรวมทั้งสองส่วนนี้ว่าหลักธรรมและหลักศีล

ถ้าเพ่งในแง่ประโยชน์ส่วนที่ว่าด้วยข้อธรรมทั้งหลายนั้น มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ผู้อื่นเป็นส่วนใหญ่คือเมื่อพระสงฆ์ดำรงชีพ ด้วยอาศัยก้อนข้าวของชาวบ้านแล้ว พระสงฆ์ย่อมจะ อำนวยประโยชน์ให้แก่ชาวบ้านเป็นการตอบแทน ด้วยการประพฤติปฏิบัติธรรมเป็นแบบอย่างและ เสนอแนะให้แนวทางในการดำเนินชีวิต แก่บุคคล ชุมชน ข้อธรรมจึงเพ่งที่ประโยชน์ภายนอก

สำหรับส่วนที่ว่าด้วยข้อศีลทั้งหลายนั้น มุ่งเน้นเพื่อโดยตรงสำหรับฝึกหัดขัดเกลาพระสงฆ์ โดยเฉพาะ และเป็นขีดขั้นหรือพรหมแดนที่จะขีดลงไปว่าพระสงฆ์มีกรอบสำหรับความเป็นสงฆ์ ซึ่ง แตกต่างจากคฤหัสถ์ เพราะตนอยู่ในฐานะพิเศษ ครอบครัวยุทธของชาวบ้านอยู่ เมื่อประพฤติล่วงศีลก็ ทำให้ความเป็นสงฆ์ต่างพร้อย และผิดศีลขั้นสูงสุดคือขาดจากความเป็นสงฆ์หรือหมดความเป็นสงฆ์ อยู่ร่วมในสังฆกรรมหรือสังคมาเดียวกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ไม่ได้ ข้าศึกจึงเพ่งที่ประโยชน์ภายใน(ตน)

บทบาทพระสงฆ์ต่อสังคม[๒๑] ในสมัยพุทธกาล สภาพทั่วไปในอินเดียสมัยนั้นด้าน การเมือง ส่วนใหญ่มีระบบการปกครองแบบราชาธิปไตย ด้านเศรษฐกิจ การค้าขายขยายตัวออกไป อย่างกว้างขวาง ด้านสังคม แบ่งเป็น ๔ วรรณะอันชัดเจน นั่นคือ วรรณะสูง กษัตริย์และพราหมณ์ ซึ่ง มีอำนาจและเงินทองอย่างมากมาย ส่วนคนวรรณะต่ำ ซึ่งมีเป็นจำนวนมากจะมีความยากจน ได้รับความ ดูถูกเหยียดหยาม และถูกตัดสิทธิต่าง ๆ เช่น โอกาสในการได้รับการศึกษา ส่วนด้านศาสนา พวก พราหมณ์ ซึ่งเป็นนักบวชดั้งเดิม ก็มุ่งเน้นการประกอบพิธีกรรมอย่างใหญ่โต เพื่อตอบสนองต่อคนมี อำนาจ ขณะเดียวกัน ก็มีนักบวช อีกกลุ่มหนึ่งเรียกว่า สมณะ เกิดความเบื่อหน่ายในสภาพสังคมเช่นนี้ จึงออกแสวงหาสัจธรรมจนตั้งตัวเป็นเจ้าลัทธิต่าง ๆ มากมาย นอกจากนั้น ยังมีการเผยแผ่ลัทธิความ เชื่อของตน พร้อมกับโจมตีลัทธิอื่น ๆ เพื่อดึงคนในวรรณะต่าง ๆ โดยเฉพาะคนวรรณะที่มีอิทธิพลต่อ สังคมอย่างสูง มาเป็นสาวกของตนเองอีกด้วย

พระพุทธศาสนาก็เป็นอีกลัทธิหนึ่งในสมัยนั้น เมื่อพระพุทธองค์และพระสงฆ์สาวกได้ บรรลุธรรมแล้ว ก็ได้ออกไปเผยแผ่ และสอนธรรมแก่ประชาชนทุกชั้นวรรณะ ในท่ามกลางการต่อสู้ แย่งชิงคนมาเป็นสาวกของเจ้าลัทธิต่าง ๆ อย่างรุนแรงในสมัยนั้น จนกระทั่งประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะชนชั้นที่มีอำนาจสูงทางสังคม เช่นกษัตริย์และพราหมณ์ เกิดความศรัทธาเลื่อมใส ได้เข้ามา บวช และอุปถัมภ์พระพุทธศาสนา ด้วยปัจจัย ๔ เป็นจำนวนมากดังนั้น พอจะแบ่งบทบาทหลัก ๆ ของ พระสงฆ์ที่เข้าไปทำงานในสังคมสมัยนั้นออกเป็น ๓ ประการ คือ

๑. บทบาทการให้ความรู้และพัฒนาจิตใจ ในสมัยพุทธกาล บทบาทของพระสงฆ์ในส่วนนี้เป็นบทบาทที่เด่นชัดเจน ดังมีปรากฏหลายแห่งในพระไตรปิฎก เช่น ในวินัยปิฎกมหาวรรค กล่าวว่า พระอัสสชิ แสดงธรรมแก่อุปติสสปริพาชก ถึงเหตุเกิดแห่งธรรมและการดับแห่งธรรม จนอุปติสสปริพาชกก็ได้สำเร็จพระโสดาบัน ในสังยุตตนิกายขวัรวรรค กล่าวว่า “พระ สารีบุตร ได้ชี้แจงถึงการฉันทน์ข้าวของพระที่บริสุทธิ์ถูกต้องตามหลักธรรม แก่นางปริพาชิกา ชื่อว่า สุจิมุขี จนนางหายสงสัยและเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา” และใน มัชฌิมนิกาย อุปริปัญญาสก์ กล่าวว่า “พระ สารีบุตรไปเยี่ยมท่านอนาถปิณฑิกคฤหบดี ในยามป่วยหนักพร้อมกับแสดงธรรมไม่ได้ยึดมั่นในสิ่งทั้งปวง เมื่ออนาถปิณฑิกคฤหบดีสิ้นใจแล้วก็ไปเกิดในสุคติภพ”

๒. บทบาทการสงเคราะห์ชุมชน เป็นบทบาทอีกประการหนึ่งของพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาล ในอัมปทัฏฐกถา กล่าวว่า “พระ สารีบุตร ช่วยรাত্রพราหมณ์ซึ่งเป็นพราหมณ์แก่และยากจนให้บวชเป็นพระภิกษุพร้อมทั้งรับผิชอบเป็นอาจารย์สั่งสอนและอบรม จนเขาได้บรรลุพระอรหัตผล” และมีมัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัญญาสก์กล่าวว่า “พระองคฺุลิมาล ได้ตั้งสัจจอธิษฐานช่วยหญิงท้องแก่คนหนึ่งให้คลอดลูกอย่างสะดวกสบาย”

๓. บทบาท การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นบทบาทหนึ่งของพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาลอีกเช่นกัน ซึ่งปรากฏมากมายในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เพราะพระสงฆ์ในสมัยนั้นมีชีวิตอยู่กับธรรมชาติ และอาศัยธรรมชาติเป็นที่ฝึกฝนตนเองให้ได้บรรลุธรรม ๗ เป็นธรรมชาติอยู่เองที่พระสงฆ์กับธรรมชาติ จะต้องพึ่งพิงอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมีหลักการอยู่อย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๓.๑ หลักการต้นไม้เป็นสิ่งมีชีวิต พุทธศาสนาถือว่า ต้นไม้ และพืชพันธุ์เป็นชีวิตินทรีย์หรือมีชีวิต เป็นที่หากินและอยู่อาศัยของสรรพสัตว์ รวมทั้งเป็นบ้านของเทวดาบางพวก พระพุทธเจ้าจึงปรับเอาอปฏิบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุที่ตัดต้นไม้ เช่น ภิกษุชาวเมืองอาฬวีที่ตัดต้นไม้ทำให้วิมานเทวดาได้รับความเสียหาย

๓.๒ หลักการใช้ทรัพยากรธรรมชาติตามความจำเป็นเท่านั้น พุทธศาสนาเน้นการประหยัด หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติเท่าที่จำเป็น และให้ค้ำค่าที่สุด ไม่นิยมความฟุ้งเฟ้อตามค่านิยมต่าง ๆ เห็นได้จากพระอานนท ได้ชี้แจงให้พระเจ้าอุเทนเห็นถึงการที่พระเจ้าใช้สิ่งของอย่างประหยัดและค้ำค่า จนพระองค์เข้าใจและหันมาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา นอกจากนั้นพระพุทธเจ้า ยังปรับอปฏิบัติแก่ภิกษุที่ประดับ ตกแต่งสิ่งของจนเกินควร เช่น ทรงปรับอปฏิบัติทุกกฎแห่งภิกษุชาวเมืองภัททิจยะ ซึ่งประดับตกแต่งรองเท้าอย่างสวยงาม เช่น รองเท้าสานด้วยหญ้า รองเท้าถักด้วยขนสัตว์ รองเท้าทำด้วยเงิน และรองเท้าทำด้วยทอง เป็นต้น

๓.๓ หลักการว่าสัตว์เป็นสิ่งที่มีชีวิตควรแก่ความเมตตากรุณา วิธีชีวิตของพระเน้นการไม่เบียดเบียนสัตว์อื่นให้เดือดร้อน แม้กระทั่งชีวิตสัตว์เล็ก ๆ ทรงปรับอปฏิบัติแก่ภิกษุผู้ทำเช่นนั้น เช่น

ปรับอบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุชาวเมืองอาฬวี ผู้ทำการก่อสร้าง ทั้งที่รู้ยู่ว่ามีตัวสัตว์ แล้วเอาน้ำรด
หญ้าบ้าง ดินบ้าง ใช้ให้คนอื่นรดบาง จนเป็นที่ติเตียนของภิกษุทั้งหลาย

ดังนั้นบทบาทของพระสงฆ์ในสมัยนี้ ส่วนใหญ่แล้วดำเนินรอยตามบทบาทของ
พระพุทธเจ้า คือการพัฒนาศีลธรรมและจิตใจ การสงเคราะห์ประชาชน และการอนุรักษ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้อสังเกตว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่ในสมัยนี้ เป็นพระอริยบุคคล
หรือผู้หมดกิเลสแล้ว ฉะนั้น บทบาทของท่านจึงเกิดจากความเมตตาสงสารสัตว์โลก

เป็นหลักโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสัมมาทิสนะ รู้และเข้าใจความเป็นจริง
ของชีวิต เป็นบทบาทที่เป็นอิสระไม่ได้ถูกชี้นำหรือครอบงำโดยชนชั้นนำกลุ่มใดกลุ่ม หนึ่งชนชั้นใน
วรรณะต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลต่อพระสงฆ์ เพียงแค่การเกื้อกูลท่าน ด้วยปัจจัย ๔ เท่านั้น อีกประการหนึ่ง
ประชาชนในสมัยนั้นก็มองพระสงฆ์เป็นผู้บริสุทธิ์ และผู้นำทางจิตใจจริง ๆ

๕ บทบาทพระสงฆ์ในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช

หลังพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วได้ประมาณ ๒๓๕ ปี พระเจ้าอโศกมหาราช ซึ่งเป็น
จักรพรรดิที่ยิ่งใหญ่องค์หนึ่งของอินเดีย ได้มีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก โดย
ให้พระราชโอรสและพระราชธิดาบวชในพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนพระสงฆ์ใน
ด้านต่าง ๆ รวมทั้งการสังคายนาพระธรรมวินัยครั้งที่ ๓ ซึ่งมีพระโมคคัลลีบุตรติสสเถระ เป็นประธาน
ในการสังคายนาพระธรรมวินัย เมื่อสังคายนาเสร็จแล้ว พระองค์ได้ส่งพระสงฆ์ออกไปประกาศศาสนา
ยังประเทศต่าง ๆ หลายสาย เช่น พระมหินทร์เถระ ซึ่งเป็นโอรสของพระองค์ ไปประกาศศาสนาที่
ประเทศศรีลังกา ส่วนพระโสณเถระและพระอุตตรเถระไปประกาศศาสนาที่สุวรรณภูมิ ในการไป
ประกาศศาสนาในภูมิภาคต่าง ๆ ของพระสงฆ์ในสมัยนั้น ส่วนใหญ่แล้ว พระสงฆ์ได้เข้าไปสร้างศรัทธา
ให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำในภูมิภาคนั้นก่อนเป็น อันดับแรก หลังจากนั้น จึงค่อยแสดงธรรมแก่ผู้นำและใช้ผู้นำ
เป็นฐานในการขยายพระศาสนาให้กว้าง ขวางออกไป ดังเช่น พระมหินทร์เถระพร้อมกับคณะที่ไป
ประกาศศาสนายังประเทศศรีลังกา ท่านได้แสดงธรรมแก่พระเจ้าเทวนัมปิยติสสะหลายสูตร เช่น จูฬ
หัตถิปโทปมสูตร จนพระเจ้าเทวนัมปิยติสสะเกิดความเลื่อมใส และได้สนับสนุนพระพุทธศาสนาให้
กว้างขวางออกไปในเกาะลังกา ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

ดังนั้นพระสงฆ์ในสมัยนี้ จึงมีบทบาทไม่แตกต่าง จากสมัยพุทธกาลมากนัก คือ เน้นการ
สอนศีลธรรมและจิตใจ พระสงฆ์ส่วนใหญ่ในสมัยนี้ก็จะเป็นพระอริยบุคคลเช่นกับสมัยพุทธกาลสาเหตุ
ของการ แสดงบทบาทของท่านจึงเหมือนกับสมัยพุทธกาล แต่ที่แตกต่างอย่างเด่นชัดจากสมัย
พุทธกาล คือ การที่พระมหากษัตริย์ให้พระสงฆ์ไปประกาศศาสนา หรือสั่งสอนศีลธรรมยังประเทศต่าง
ๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะพระเจ้าอโศกมหาราชต้องการจะขยายนโยบายทางการเมืองของตนไป ยัง
ประเทศต่าง ๆ ด้วย

๖ บทบาทพระสงฆ์ในประเทศศรีลังกา

พระสงฆ์ในประเทศศรีลังกานั้น มีบทบาทอย่างกว้างขวางต่อสังคมของประเทศศรีลังกา พอแบ่งได้คือ

๑. บทบาท ในการไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทระหว่าง ผู้นำทางการเมือง เมื่อผู้นำทางการเมือง เกิดกรณีพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้ พระเถระผู้เป็นที่นับถือของประชาชน ก็จะเข้าไปเจรจาเพื่อระงับข้อพิพาทนั้น

๒. บทบาท ในการเป็นที่ปรึกษาของพระมหากษัตริย์ บทบาทนี้เริ่มจากการที่พระเป็นผู้ถวายการอบรมสั่งสอนเจ้าชายต่าง ๆ ของพระมหากษัตริย์ เมื่อเจ้าชายองค์นั้นขึ้นครองราชย์ พระก็กลายเป็นที่ปรึกษาสูงสุด

๓. บทบาท ในการแต่งตั้งพระมหากษัตริย์ เช่นในศตวรรษที่ ๑ ก่อนคริสต์ศักราช เมื่อพระเจ้าสัทธาติสสะสวรรคต คณะเสนาบดีและคณะสงฆ์ประชุมกันที่ภูปารามได้สนับสนุนให้เจ้าชายอุลลนะ ขึ้นครองราชย์ก่อนเจ้าชายลันชติสสะ พระเชษฐา ซึ่งตามหลักการแล้วต้องครองราชย์ภายหลัง แต่เพราะพระเชษฐาขาดความเหมาะสมบางประการเจ้าชายอุลลนะ จึงได้รับการสนับสนุนให้ครองราชย์ก่อนดังกล่าว

๔. บทบาททางวรรณกรรม พระสงฆ์มีบทบาทในการร้อยกรองวรรณกรรมต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะคัมภีร์มหาวงศ์และทีปวงศ์ อันเป็นพงศาวดารสำคัญของศรีลังกา

๕. บทบาททางศิลปกรรม ประชาชนในลังกาส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า การสร้างถาวรวัตถุในพระพุทธศาสนาทำให้ได้บุญมาก พระสงฆ์จึงมีบทบาทอย่างมากในการพาสร้างวิหารหรือเจดีย์ต่าง ๆ แม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการบันทึกไว้ เช่น การบันทึกเรื่องภิกษุชนอิฐมาสร้างเจดีย์ เป็นต้น นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังมีฝีมือในการประดับตกแต่งวิหารด้วยภาพวาดต่าง ๆ รวมทั้งการปั้นรูปประติมากรรม ซึ่งพระสงฆ์ใช้สิ่งเหล่านี้เป็นการดึงดูดและสอนธรรมแก่ประชาชนชาวพุทธในศรีลังกา

ฉะนั้น บทบาทของพระสงฆ์ในสมัยนี้ จึงต่างไปจากสมัยพุทธกาลและสมัยพระเจ้าอโศกอย่างมาก ที่เห็นได้ชัด คือ มีความหลากหลายมากขึ้น ตั้งแต่มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของพระมหากษัตริย์ จนถึงการสร้างสรรค์ วรรณกรรม และศิลปกรรมต่าง ๆ โดยที่บทบาทต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนจากพระมหากษัตริย์ในสมัยนั้นอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกันพระสงฆ์ก็มีบทบาทที่มีอิทธิพลต่อพระมหากษัตริย์อย่างมากเลยทีเดียว เห็นได้จากความสามารถพิจารณาแต่งตั้งรัชทายาทได้

ดังนั้น ในสมัยพุทธกาลนั้นพระสงฆ์มีบทบาทที่สำคัญคือบทบาทในการศึกษาธรรม บทบาทในการ ปฏิบัติธรรม บทบาทในการเผยแผ่ธรรม บทบาทในการรักษาธรรมวินัย ส่วนบทบาทพระสงฆ์ในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช แตกต่างอย่างเด่นชัดจากสมัยพุทธกาล คือ การที่พระมหากษัตริย์ให้พระสงฆ์ไปประกาศศาสนา หรือสั่งสอนศีลธรรมยังประเทศต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเป็น

เพราะพระเจ้าอโศกมหาราชต้องการจะขยายนโยบายทางการเมืองของตนไป ยังประเทศต่าง ๆ ด้วย พระสงฆ์ในประเทศศรีลังกานั้น มีบทบาทอย่างกว้างขวางต่อสังคมคือบทบาทในการไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทระหว่าง ผู้นำทางการเมือง บทบาทในการเป็นที่ปรึกษาของพระมหากษัตริย์ บทบาทในการแต่งตั้งพระมหากษัตริย์ บทบาททางวรรณกรรม และศิลปกรรม เป็นต้น

๒.๓.๓ บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์

สังคมที่พระพุทธเจ้าทรงจัดตั้งขึ้นเป็นสังคมตัวอย่างคือสังคมสงฆ์โดยมีพระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นพระธรรมราชาเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กรสงฆ์ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ เราเป็นพระราชนันคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” และทรงใช้วิธีการทำให้มีระบบการที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนและมีระเบียบแบบแผนในการเป็นอยู่ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้มนุษย์เหล่านั้นได้รับประโยชน์จากการสอนของพระองค์อย่างเต็มที่ในระยะแรกที่พระองค์ทรงประกาศหลักคำสอนนั้นได้มีผู้ให้ความสนใจและเข้ามาศึกษาด้วย ซึ่งพระองค์ทรงดำเนินการรับและสั่งสอนเองพร้อมกันนั้นก็ส่งไปประกาศศาสนายังชนบทอื่นๆเมื่อกิจการของพระศาสนาเจริญเติบโตมีพระภิกษุจำนวนมากเกินกว่าที่จะทรงดูแลได้ทั่วถึงจึงทรงมอบอำนาจหน้าที่ให้พระสงฆ์ดูแลปกครองกันเองโดยให้เคารพนับถือกันตามลำดับอาวุโสพระองค์ทรงดำรงตำแหน่งในฐานะธรรมราชาทรงปกครองแบบพ่อปกครองลูกหรืออาจารย์ปกครองศิษย์ถือความสุจริต ใจเป็นพื้นฐานและพระพุทธองค์ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่เป็นสามัคคีธรรมซึ่งเราเรียกว่าสังฆาธิปไตยทรงวางระเบียบข้อปฏิบัติร่วมกันที่เรียกว่าพระธรรมวินัยเป็นบรรทัดฐานสำหรับยึดถือร่วมกัน

ดังนั้น เมื่อพูดถึงสังคมสงฆ์และการปกครองแล้วจึงต้องดูที่พระวินัยเป็นหลักเพราะพระวินัยเป็นทั้งโครงสร้างและระบบการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยและพัฒนาบุคลากรในสังคมสงฆ์ทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเองทั้งอำนาจขอบเขตของการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งพระวินัยจะเป็นหลักในการปฏิบัติและเป็นแกนกลางคอยยึดเหนี่ยวสังคมสงฆ์ให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆภายใต้หลักการเดียวกันเพราะพระวินัยนั้นเป็นการจัดสรรโอกาสให้ชีวิตและสังคมมีระเบียบและมีโอกาสเกิดขึ้นทำอะไรได้อย่างคล่องแคล่วดำเนินชีวิตได้สะดวกถ้าชีวิตและสังคมไม่มีระเบียบไม่เป็นระบบก็จะสูญเสียโอกาสในการดำเนินชีวิตและหากิจกรรมสังคมให้เป็นไปได้ด้วยดีลักษณะสังคมสงฆ์ในครั้งสมัยพุทธกาลจึงแตกต่างจากสังคมโดยทั่วไป^{๓๘}

^{๓๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), นิติศาสตร์แนวพุทธ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด, ๒๕๕๗).

๒.๓.๔ บทบาทของพระสังฆาธิการในศตวรรษที่ ๒๑

๑. บทบาทในเชิงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา(ตัวแทนพุทธศาสนาที่คนทั่วไปเข้าใจ) บทบาทในเชิงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา^{๓๙} ได้กล่าวว่าพระพุทธศาสนามีเอกลักษณ์ที่มีแบบฉบับเฉพาะตัวในฐานะที่เป็นชาวพุทธไทยจนสามารถมองเห็นองค์รวมทั้งหมดได้จะทำให้สามารถเข้าไปเกี่ยวข้องและปฏิบัติตัวได้อย่างสอดคล้องและถูกต้องเหมาะสมจนได้รับประโยชน์ตามสมควรแก่สถานะเริ่มจากองค์ประกอบด้านรูปธรรมที่เห็นชัดที่สุดคือศาสนบุคคลผู้อาศัยศาสนพิธีเพื่อเชื่อมโยงนำชีวิตเข้าหาศาสนธรรมนำไปสู่ศาสนปฏิบัติศาสนวัตถุและมีศาสนสถานตามลำดับ

๒. บทบาทผู้ทรงไว้ซึ่งคุณวิเศษ(เป็นผู้ทำพิธีกรรมเสกเป่าน้ำมนต์เพื่อเป็นกุศโลบายให้เกิดศรัทธาเบื้องต้นก่อนการสอนธรรม) บทบาทพระสังฆาธิการโดยการปลุกฝังศรัทธาผ่านวัตถุมงคลอาทิเช่นพระเทพวิทยาคม(หลวงพ่อคุณปริสุทโธ) ท่านได้ศึกษาทั้งฝ่ายคัมภีร์และวิปัสสนาธุระท่านจึงเผยแผ่ศาสนาทางคาถาอาคมต่างๆสอดคล้องกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาและได้สร้างวัตถุมงคลซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อความเชื่อและศรัทธาทงด้านจิตใจได้บำเพ็ญพุทธทานุสสติได้ระลึกถึงพระธรรมได้บำเพ็ญธัมมานุสสติและได้ระลึกถึงคุณพระสงฆ์ได้บำเพ็ญสังฆานุสสติ บทบาทพระสังฆาธิการโดยการรักษาผู้ป่วยด้วยน้ำมนต์และสมุนไพรพระสังฆาธิการบางรูปท่านได้ศึกษาวิชาต่างๆด้านวิชาอาคมแล้วสามารถรักษาโรคภัยไข้เจ็บให้แก่ประชาชนพระธรรมกิตติวงศ์^{๔๐} “น้ำมนต์คือน้ำที่ผ่านพิธีน้ำมนต์ปกติจะสำเร็จด้วยการเจริญพระพุทธรูปมนต์ของพระสงฆ์ในงานพิธีมงคลต่างๆน้ำมนต์นิยมนำมาอาบตี๋มเป็นต้น” เพื่อความเป็นสิริมงคลโรคภัยไข้เจ็บตลอดถึงกำจัดปัดเป่าสิ่งอัปมงคลอันตรายภัยพิบัติต่างๆได้

๓. บทบาทนักบริหารศรัทธา(ต้องสร้างศรัทธาและรักษาศรัทธาเพื่อขยายศาสนิกชน)พระพุทธานุสติกุอินทปญโญ^{๔๑} ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับศรัทธาในความหมายโดยทั่วไปไว้ว่าเป็นความเชื่อในเรื่อง ความสามารถของบุคคลสำคัญในการสร้างศรัทธาของพระสังฆาธิการในปัจจุบันแต่ละรูปจะแตกต่างกันตามบริบทของการเผยแผ่โดยการให้การอบรมการสอนการแสดงธรรมและการเขียนตำราและการปฏิบัติธรรมผ่านสื่อต่างๆเช่นวิทยุโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์หรือการปาฐกถาและการทำงานเชิงรุกออกไปให้ธรรมะแก่เด็กและเยาวชนผ่านโครงการต่างๆเป็นต้น

^{๓๙} สุชาติหงษา, ประวัติศาสตร์พุทธศาสนาจากอดีตถึงปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันสันติธรรม, ๒๕๔๕).

^{๔๐} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดีสุรเตโช), พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติกับอนาคตของพระพุทธศาสนา. (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด. ๒๕๔๔).

^{๔๑} พระพุทธานุสติกุ อินทปญโญ. “เรียนพุทธศาสนาใน ๑๕ นาที”. หนังสือชุมนุมเรื่องสั้นพุทธศาสนิก , สุขภาพใจ, (กรุงเทพมหานคร: สนพ.และตฤตา พับลิเคชั่น, บจก. ๒๕๕๖).

๔. บทบาทผู้นำแห่งจิตวิญญาณ (ผู้ที่ได้รับการยกย่องสูงสุด) พระสังฆาธิการเป็นผู้นำแห่งจิตวิญญาณจะใช้วิธีการแสดงธรรมสั่งสอนพุทธบริษัทโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือหยิบยกประวัติในสมัยพุทธกาลที่ปรากฏในพระไตรปิฎกขึ้นมาบรรยายแสดงให้เห็นชัดถึงหลักธรรมที่สามารถนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันให้แก่เด็กและเยาวชนรวมถึงประชาชนทั่วไปได้ไปใช้เป็นต้นบทบาธด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาคือการประพฤติปฏิบัติตนเองตามหลักของไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านความคิดความเชื่อความศรัทธาในคุณค่าที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

๕. บทบาทนักพัฒนาสังคม(เป็นนักพัฒนาสังคมประเทศชาติควบคู่ไปกับการบริหารราชการแผ่นดิน) บทบาทนักพัฒนาสังคมของพระสังฆาธิการผู้เป็นนักพัฒนาสังคมเพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้(ปัญญา)อย่างแท้จริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆบุคคลเป็นคนดีของสังคม(ศีล)มีวินัยในตัวเองเข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ในสังคม(สันติสุข)และให้บุคคลมีจิตใจหนักแน่นในการทำมาด้วย ความขยัน(วิริยะ)ไม่หวั่นไหวกับอารมณ์ต่างๆ ที่มากระทบโดยมีความมุ่งมั่นเพื่อให้จิตใจมีความสว่าง สงบสะอาด(สัมมาสมาธิ)สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแรงจูงใจในการพัฒนา(ฉันทะ)รู้จักกระตุ้นให้บุคคลผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการสร้างพลังแก่ตัวเองอยู่เสมอ(พละ)การกระตุ้นให้มีความขยัน และพยายามปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด(วิริยะ)การกระตุ้นให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมโดย ยอมเสียสละประโยชน์ส่วน(จาคะ)การกระตุ้นให้แสวงหาและพัฒนาสติปัญญาการพัฒนาสติปัญญา (สติ)กระตุ้นและพัฒนาในการทำงานอุทิศพลังงานทั้งหมดให้แก่งาน(สมาธิ)

๖. บทบาทผู้นำสู่ความพ้นทุกข์(นักวิปัสสนาชี้ทางพ้นทุกข์)บทบาทผู้นำสู่ความพ้นทุกข์ของพระสังฆาธิการโดยการปลูกฝังศรัทธาผ่านการประพฤติปฏิบัติการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนและหลักการประพฤติปฏิบัติโดยยึดถือพระธรรมวินัยในการประพฤติปฏิบัติตนให้มีศีลาจารวัตรกิริยา งดงามเรียบร้อยรักษาศีลปฏิบัติธรรมเพื่อฝึกหัดล้ำค่าผ่านหลักการทางสติปัญญาฐานคือสมถกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐานเมื่อสามารถทำวิปัสสนาญาณให้แจ้งได้แล้วการบรรลุผลจึงจะเกิดขึ้น^{๔๒}

^{๔๒} พระมหาอำนาจ อานนโท (จันทร์เปล่ง), การศึกษาเรื่องการบรรลุธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท วิทยานิพนธ์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔.๑ เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี

เขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี เป็นเขตการปกครองคณะสงฆ์ไทยในระดับจังหวัด ที่เกิดขึ้นจากการจัดแบ่งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช ๒๕๐๕ ฉบับแก้ไข พุทธศักราช ๒๕๓๕ ที่จัดให้มีการปกครองในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด มีเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสเป็นลำดับสุดท้าย ในปัจจุบันในฝ่ายคณะสงฆ์มหานิกายมี พระธรรมปิฎก (ชวลิต ป.ธ.๙) วัดพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็น เจ้าคณะจังหวัดสระบุรี

๒.๔.๒ รายชื่อวัดในจังหวัดสระบุรี

๑. วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม ม. ๕ บ้านห้วยประดู่ ตำบลพระพุทธบาท พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒. วัดสวนมุตโตทัย ม.๔ ห้วยจาน ตำบลพระพุทธบาท พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓. วัดชัยชะอม ม. ๔ บ้านชัยชะอม ตำบลขุนโขลน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔. วัดนิคมวาสี ม.๑๐ บ้านสะพานขาว ตำบลขุนโขลน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕. วัดพระพุทธบาท ม. ๘ บ้านพระพุทธบาท ตำบลขุนโขลน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๖. วัดเขาเงิน ม.๖ ธารเกษม ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๗. วัดเขาบรเพ็ด ม. ๑๒ บ้านเขาบรเพ็ด ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๘. วัดตรีบุญญาราม ม. ๒ บ้านธารเกษม ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๙. วัดธารเกษม ม. ๘ บ้านลำธารไศก ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๐. วัดปราสาททรงธรรม ม. ๗ บ้านธารทองแดง ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๑. วัดพุขามหวาน ม. ๕ บ้านพุขาม ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๒. วัดพุซาง ม. ๑ บ้านพุซาง ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๓. วัดพุทธรนิคม ม. ๑๒ บ้านหลังโรงพยาบาล ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๔. วัดสายตรี ม. ๓ บ้านสายตรีซอย ๒ ตำบลธารเกษม พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๕. วัดโกลมกิตติ ม. ๑ บ้านสระลำไย ตำบลนายาว พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๖. วัดชอยสี ม. ๒ บ้านชอย ๔ ตำบลนายาว พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๗. วัดชัยครก ม. ๒ บ้านชัยครก ตำบลนายาว พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๘. วัดดงมณี ม. ๕ บ้านดงมณี ตำบลนายาว พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๑๙. วัดหนองนายาว(นายาว) ม. ๔ บ้านนายาว ตำบลนายาว พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐

๒๐. วัดนิคมเขมาราม ม. ๒ บ้านถ้ำบ่มกล้วย ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๑. วัดนิคมพัฒนา ม.๕ หนองใหญ่ ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๒. วัดนุตจรัสวงศาaram ม. ๙ บ้านพุกัจจาน ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๓. วัดบ่อวังครุ ม. ๓ บ้านบ่อวังครุ ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๔. วัดพรหมประสิทธิ์ ม. ๙ บ้านพรหมประสิทธิ์ ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๕. วัดพุกัจจาน ม. ๑ บ้านพุกัจจาน ถนนสายโทซอย ๖ ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๖. วัดพุกัจจาน ม. ๗ บ้านพุกัจจาน ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๗. วัดหนองกระทุ่ม ม. ๔ บ้านหนองกระทุ่ม ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๘. วัดหนองใหญ่ ม.๖ วงษ์ศรีพัฒนา ตำบลพุกัจจาน พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๒๙. วัดเขาพลัด ม. ๓ บ้านบางพลัด ตำบลเขาวง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๐. วัดเขาวง ม. ๕ บ้านเขาวง ตำบลเขาวง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๑. วัดชัยบอน(เขาวงนอก) ม.๒ ชัยบอน ตำบลเขาวง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๒. วัดบ้านน้อย ม. ๖ บ้านน้อย ตำบลเขาวง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๓. วัดเขตสว่าง ม.๒ บ้านห้วยศาลเจ้า ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๔. วัดดอยหินปูน ม. ๑๓ บ้านดอยหินปูน ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๕. วัดบ้านโพธิ์ ม.๗ บ้านโพธิ์ ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๖. วัดศรีจอมทอง ม. ๑๑ บ้านดินโนน ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๗. วัดหนองถ่านเหนือ ม. ๖ บ้านหนองถ่านเหนือ ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๘. วัดหนองโป่ง ม. ๕ บ้านหนองโป่ง ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๓๙. วัดหนองสุทธะ ม. ๑๒ บ้านหนองสุทธะ ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๐. วัดใหม่สุวรรณโนน ม. ๑๐ บ้านใหม่หนองไข่น้ำ ตำบลห้วยป่าหวาย พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๑. วัดกัลยาณบรรพต ม. ๕ บ้านเขาเลี้ยว ตำบลพุกร้าง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๒. วัดพุกร้าง ม. ๒ บ้านพุกร้าง ตำบลพุกร้าง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๓. วัดหนองคณที ม. ๔ บ้านหนองคณที ตำบลพุกร้าง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๔. วัดหนองสองตอน ม. ๓ บ้านหนองสองตอน ตำบลพุกร้าง พระพุทธบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐

๔๕. วัดตาลเสี้ยน ม. ๑๑ บ้านตาลเสี้ยน ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๖. วัดเนินยาว ม. ๓ บ้านเนินยาว ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๗. วัดประดู่ ม.๕ บ้านประดู่ ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๘. วัดศรีอัมพร ม. ๒ บ้านโคกเลียบ ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๔๙. วัดส้มป่อย ม. ๘ บ้านส้มป่อย ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕๐. วัดสวนสำราญ ม.๑๐ บ้านสวนสำราญ ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕๑. วัดหนองแก ม. ๑ บ้านหนองแก ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕๒. วัดหนองเครือตาปลา ม. ๔ บ้านหนองเครือตาปลา ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕๓. วัดหนองจิก ม. ๗ บ้านหนองจิก ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐
๕๔. วัดหนองโดนน้อย ม. ๙ บ้านหนองโดนน้อย ตำบลหนองแก พระพุทธรบาท สระบุรี ๑๘๑๒๐

๒.๔.๓ รายนามพระสังฆาธิการ อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

พระธรรมปิฎก (ชวลิต อภิวิฑฒโน ป.ธ.๙)	เจ้าคณะจังหวัดสระบุรี เจ้าอาวาสวัดพระพุทธรบาท ราชวรมหาวิหาร
พระมหาสมัย (อคคปญโญ ป.ธ.๗)	เจ้าคณะอำเภอพระพุทธรบาท วัดพระพุทธรบาท
พระครูพิศนธ์สิทธิการ (อรุณ ธมมาโร)	รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธรบาท วัดนิคมวาสี
พระครูพิพิธปริยัติกิจ (ชยันต์ พุทธธมโม ป.ธ.๓)	เจ้าคณะตำบลเขาวง เจ้าอาวาสวัดซบชะอม
พระครูภาวนาพิลาศ (วัชรชัย อินทวิโส)	ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี เจ้าอาวาสวัดเขาวง
พระครูอรุณจริยานุรักษ์ (สุจินต์ เตชปญโญ)	เจ้าคณะตำบลหนองแก เจ้าอาวาสวัดหนองแก
พระครูสมบุรณ์ธรรมวัตร (คำพันธ์ อคคธมโม)	เจ้าคณะตำบลพระพุทธรบาท เจ้าอาวาสวัดสวนมุตโตทัย
พระครูพิพัฒน์ภิรม (ปรีชา ปญญาธโร)	เจ้าอาวาสวัดหนองสุทระ
พระครูเกษมเสถียรธรรม (กฤษฏา สีลธโร)	เจ้าคณะตำบลธารเกษม

พระครูสถิตปัญจาภิรมย์ (วัลลภ โชติโย)	เจ้าอาวาสวัดปัญจาภิรมย์ ผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสวัดบ่อพระอินทร์
พระครูประสิทธิ์ธรรมประคุณ (กิจจา เตชธมโม)	เจ้าอาวาสวัดพรหมประสิทธิ์
พระครูเกษมธรรมวิธาน (สมนึก เขมกาโม)	เจ้าคณะตำบลขุนโขลน เจ้าอาวาสวัดหนองโป่ง
พระครูสถิตวุฒิสาร (วุฒิสารโ)	เจ้าอาวาสวัดชัยบอน
พระครูสิริปัญญาประยุต (สิริปัญญา)	เจ้าคณะตำบลนายาว กิตติมศักดิ์ เจ้าอาวาสวัดนายาว
พระครูวิจิตรสุดการ (สุจิตโต)	เจ้าอาวาสวัดโกมลกิตติ
พระครูวิสุทธีธรรม (วิสุทธีโล ป.ธ.๓)	เจ้าคณะตำบลพระพุทธบาท กิตติมศักดิ์ เจ้าอาวาสวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม
พระครูมุจลินทราภิรักษ์ (ยตินธโร)	เจ้าอาวาสวัดหนองจิก
พระครูภาวนาสมาธิวัตร (ปณฺธิโต)	เจ้าอาวาสวัดเทพประทาน
พระครูภาวนากิตติ (ภาณจโน)	เจ้าอาวาสวัดส้มป่อย
พระครูปริยัติสุนทรกิจ (บันเทิง ฐิตญาโณ ป.ธ.๓)	เจ้าคณะตำบลพูกวาง เจ้าอาวาสวัดหนองคณฺธิ
พระครูวิวัฒน์วรคุณ (พิชัย ฐิตสีโล)	เจ้าคณะตำบลธารเกษม กิตติมศักดิ์ เจ้าอาวาสวัดชอยสี่

๒.๔.๔ ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาของจังหวัดสระบุรี

๑. วัด มีจำนวน ๕๑๕ แห่ง

๑. มหานิกาย ๔๙๐ แห่ง

๒. ธรรมยุต ๒๕ แห่ง

๓. พระอารามหลวง ๓ แห่ง

๑. มหานิกาย ๓ แห่ง

๒. ธรรมยุต - แห่ง

๔. วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา

๑. มหานิกาย ๓๙๐ แห่ง

๒. ธรรมยุต ๘ แห่ง

๕. วัดที่ไม่ได้รับวิสุงคามสีมา

๑. มหานิกาย ๑๐๐ แห่ง

๒. ธรรมยุต ๑๗ แห่ง

๖. วัดร้าง

๑. มหานิกาย ๗๙ แห่ง

๒. ธรรมยุต - แห่ง

๗. วัดแหล่งท่องเที่ยว ๑๐ แห่ง

๘. วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น ๑๓ วัด

๙. วัดพัฒนาตัวอย่าง ๒๗ วัด

๑๐. อุทยานการศึกษาในวัด ๑๒ วัด

๑๑. สำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัด ๑๒ แห่ง

๑. มหานิกาย ๑๒ แห่ง

๒. ธรรมยุต - แห่ง

๑๒. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

๑. มหานิกาย - แห่ง

๒. ธรรมยุต - แห่ง

๑๓. สำนักเรียนนักธรรม - บาลี

๑. มหานิกาย ๒๖ แห่ง

๒. ธรรมยุต ๑ แห่ง

๒. จำนวนพระภิกษุสามเณร มีจำนวน ๔,๒๑๗ รูป

๑. มหานิกาย ๓,๘๗๗ รูป

๑. พระภิกษุ ๓,๖๙๔ รูป

๒. สามเณร ๑๘๓ รูป

๒. ธรรมยุต ๓๔๐ รูป

๑. พระภิกษุ ๒๖๑ รูป

๒. สามเณร ๗๙ รูป

๓. พระสังฆาธิการ ในจังหวัดสระบุรี ๕๖๑ รูป

๑. ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัด ๔ รูป (เฉพาะ มหานิกาย)

๒. เจ้าคณะจังหวัด ๒ รูป (ม./ธ.)

๓. รองเจ้าคณะจังหวัด ๒ รูป (ม./ธ.)

๑. มหานิกาย ๒ รูป

๒. ธรรมยุต - รูป

๔. เจ้าคณะอำเภอ ๑๓ รูป
๑. มหานิกาย ๑๓ รูป
 ๒. ธรรมยุต ๔ รูป
๕. รองเจ้าคณะอำเภอ ๘ รูป (เฉพาะ มหานิกาย)
๑. มหานิกาย ๘ รูป (เฉพาะ มหานิกาย)
๖. เจ้าคณะตำบล ๙๑ รูป (เฉพาะ มหานิกาย)
๗. เจ้าอาวาส ๓๙๐ รูป (เฉพาะ มหานิกาย)
๘. พระนักเทศน์ ๒๘ รูป
๑. มหานิกาย ๒๘ รูป
 ๒. ธรรมยุต - รูป
๙. พระจริยานิเทศก์ ๒ รูป
๑. มหานิกาย ๒ รูป
 ๒. ธรรมยุต - รูป
๑๐. พระบัณฑิตพิเศษ ๖ รูป
๑. มหานิกาย ๖ รูป
 ๒. ธรรมยุต - รูป
๑๑. พระปริยัติเทศก์ ๔ รูป
๑. มหานิกาย ๔ รูป
 ๒. ธรรมยุต - รูป
๑๒. พระธรรมทูต ๗๕ รูป
๑. พระธรรมทูตฝ่ายบริหาร ๒๓ รูป
 ๒. พระธรรมทูตฝ่ายปฏิบัติ ๕๒ รูป^{๔๓}

^{๔๓} แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔), หน้า ๙-๑๐

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง " การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี " ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในบริบทเนื้อหาด้านการส่งเสริมศักยภาพตามทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler^{๔๔} มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ๓ ด้าน ดังนี้

วาริ ชมชื่น^{๔๕} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ” ผลการวิจัยพบว่า หลักการและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ด้วยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สรุปได้ว่า ศักยภาพ เป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนแสดงออกมาในด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนการแก้ไขปัญหา และความสามารถในการทำงาน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะ การเรียนรู้ที่จำเป็นแห่งยุคที่โลกไร้พรมแดน การจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตน ซึ่งการสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน มีคุณภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีการพัฒนาศักยภาพของตนให้มีระดับที่สูงขึ้น มีความสมดุลและยั่งยืน โดยการดำเนินการเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ คือ การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การปรับกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้และการพัฒนาการนิเทศ ซึ่งการทบทวนและปรับกระบวนการดังกล่าวจะสร้างผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

ลำพอง กลมกุล^{๔๖} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มศักยภาพในการวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อความก้าวหน้า ในประชาคมอาเซียน ” ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางพระพุทธศาสนาสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้เทียบเท่ากับศาสตร์สาขาอื่นๆ ได้โดยผ่านกระบวนการวิจัยที่เป็น การวิจัยเชิงประยุกต์ ซึ่งนักวิจัยจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมใน ๕ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการวิจัยที่ชัดเจนตามยุทธศาสตร์ของชาติ และยุทธศาสตร์ของสถาบัน

๒) สามารถออกแบบการวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและมีความทันสมัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ประกอบด้วย การออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี การสังเคราะห์งานวิจัย

^{๔๔} Nadler, L. *The Handbook of Human Resource Development*. (New York: Wiley, 1984).

^{๔๕} วาริ ชมชื่น, “การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑”, *บทความวิจัย การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑*, (สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๖๑): ๔๐๑.

^{๔๖} ลำพอง กลมกุล, “การเพิ่มศักยภาพในการวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อความก้าวหน้าในประชาคมอาเซียน”, *บทความวิจัย ฉบับที่ ๑* (ศูนย์อาเซียนศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘): ๑.

การพัฒนาทฤษฎีฐานรากผ่านกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาวิจัย

๓) มุ่งเน้นการทำงานวิจัยให้มีความเป็นสากล ได้แก่ การปรับระบบการอ้างอิงให้เป็นแบบสากล (รูปแบบ APA) และการนำเสนอผลงานวิจัยที่มีความเป็นสากล กล่าวคือ สามารถเรียบเรียงเขียนรายงานการวิจัย โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก

๔) สามารถเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI และวารสารระดับนานาชาติ รวมทั้งการส่งบทความวิจัย เพื่อนำเสนอในเวทีประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๕) สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมนักวิจัยในการประสานงาน เพื่อขอทุนวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในประเทศ เช่น เครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) และแหล่งทุนจากต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการประสานความร่วมมือด้านการวิจัยทางพระพุทธศาสนากับประเทศในประชาคมอาเซียนต่อไป

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ^{๔๗} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก ๕ ปี บุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี และมีทักษะในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบมหาวิทยาลัย ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ

๒. กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาตามธรรมชาติและการพัฒนา แบบถูกควบคุมซึ่งปรากฏออกมาเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างสวัสดิการและการส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพการงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรัก และความสามัคคี และการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับและทุกกลุ่ม

^{๔๗} จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และนายสาคร ธรรมะที, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

๓. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยประกอบด้วย มาตรการและ การหาแนวทางสนองตอบความ ต้องการของบุคลากรและความต้องการของ มหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ซึ่งเหมาะสม คือ มาตรการส่งเสริมการศึกษา มาตรการ ส่งเสริมด้านสวัสดิการ มาตรการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ มาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าใน อาชีพ การงาน และมาตรการส่งเสริม ความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยและ ความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยลักษณะดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ศึกษาโดยภาพรวม ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ด้านการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถาบัน พบว่า อยู่ในระดับ มาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความ ต้องการอยากจะให้มหาวิทยาลัยได้กำหนดแต่ละด้านให้ชัดเจนเกี่ยวกับส่งเสริม การพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยให้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน

๑) ด้านการส่งเสริมการศึกษา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ไปศึกษาดูงาน สัมมนา ทั้งในและ ต่างประเทศ ซึ่งในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ทุกระดับสอดคล้องกับงานของการวิจัย

๒) ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๐ อาจเป็น เพราะ ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่เห็นความชัดเจนในการที่จะจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ เป็นรูปธรรมมากนัก จึงมีความคิดเห็นที่ไม่ค่อยจะชัดเจน หากมหาวิทยาลัยให้ความคาดหวังสวัสดิการ ด้านต่างๆ ให้ชัดเจนกับบุคลากรมหาวิทยาลัยแล้ว จะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็น มากกว่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัย

๓) ด้านการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๕ อาจเป็น เพราะ ว่า มหาวิทยาลัยได้มีการสร้างภาวะความเป็นผู้นำในระดับองค์กรแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ในด้านการอบรมผู้นำ การบริหารความเสี่ยงในการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อวงกลยุทธ์ไว้ในการเป็นผู้นำ

๔) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ อาจเป็น เพราะ ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ องค์กรที่สามารถเลี้ยงดูแลบุคลากรได้ทั้งหมดอยู่แล้วเพียงแต่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกส่วนงานมีความต้องการอยากให้มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มีบุคลากรมีหน้าที่ การงานที่ดีแล้ว ยังจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีงานเสริมเพื่อเลี้ยงครอบครัว

๕) ด้านความจงรักภักดีต่อสถาบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยทุกส่วนงานมีความผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือผู้ก่อตั้งสถาบันมายาวนาน พร้อมทั้งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ด้วยดีเสมอมา

จूरिพร บวรผดุงกิตติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทาง การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ความต้องการพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมี ๕ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร กลุ่มที่ ๓ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล กลุ่มที่ ๔ ได้แก่ เจ้าหน้าที่อื่นๆ และกลุ่มที่ ๕ ได้แก่ ลูกจ้าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๓๘๔ คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ และแบบสัมภาษณ์สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น มีการปฏิบัติ ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ๓ อันดับแรก คือ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการรับรู้ข่าวสาร ความต้องการด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ๓ อันดับแรก คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการศึกษาดูงานเพิ่มเติม ความต้องการด้านเนื้อหา การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรก คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก คือ เทคนิคการพัฒนาคุณภาพบริการ และทักษะหรือเทคนิคในการบริหารจัดการและ ด้านจริยธรรม ตามลำดับ ความต้องการด้านระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ต้องการเข้าร่วมประชุม อบรม ศึกษาดูงาน ระยะเวลาสั้นในเวลาไม่เกิน ๑ สัปดาห์ รองลงมาอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ใช้เวลาไม่เกิน ๒ สัปดาห์ และไม่เกิน ๑ เดือน ตามลำดับ^{๔๘}

พระมหานรินทร์ โกตัน^{๔๙} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ ตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า

^{๔๘} จूरिพร บวรผดุงกิตติ, “สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

^{๔๙} พระมหานรินทร์ โกตัน, “การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรี ครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔).

๑. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ใน ๖ ด้านคือ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า ทั้งโดยรวมแต่ละด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม

๒. การเปรียบเทียบหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพรรษา พบว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีพรรษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

๓. การเปรียบเทียบหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕ ส่วนหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๔. ปัญหาการบริหารงานตามหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส พบว่า ๑) หลักนิติธรรม บรรพชิตบางรูปไม่เคร่งครัดต่อการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฏกติกาศของวัด ๒) หลักคุณธรรม บรรพชิตบางรูปพยายามปกปิดความประพฤติที่ไม่ดีของตนเอง ๓) หลักความโปร่งใสการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ของวัดไม่เป็นระบบทำให้ประชาชนสงสัยในการใช้จ่ายเงิน ๔) หลักการมีส่วนร่วม ประชาชนให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมน้อยลง เนื่องจากจะต้องประกอบอาชีพ ๕) หลักความรับผิดชอบ การเผยแพร่เชิงรุกทำได้ยาก เพราะมีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และ ๖) หลักความคุ้มค่า บรรพชิตบางรูปไม่ตระหนักถึงความคุ้มค่าของวัสดุอุปกรณ์ที่ญาติโยมนำมาถวาย โดยใช้สิ่งของแบบไม่ประหยัด

๕. ข้อเสนอแนะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส พบว่า ๑) หลักนิติธรรม ควรมีการอบรม / ประชุมบรรพชิตที่มีพรรษาหลายพรรษา เพื่อให้บรรพชิตตระหนักถึงการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและกฏกติกาศของวัด ๒) หลักคุณธรรมบรรพชิตและประชาชน ควรช่วยกันสอดส่องดูแล ประพฤติกรรมของบรรพชิต หากพบเห็นควรแจ้งเจ้าอาวาส ๓) หลักความโปร่งใสควรอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำบัญชี รายรับ รายจ่าย ของวัด ๔) หลักการมีส่วนร่วม วัดควรให้ข้อมูลข่าวสาร และเชิญประชาชนให้เข้าร่วมการจัดกิจกรรมของวัด ๕) หลักความรับผิดชอบ บรรพชิตควรทำความเข้าใจกับหลักธรรม และปรับเปลี่ยนวิธีการเผยแผ่ให้ทันสมัย และ ๖) หลักความคุ้มค่า เจ้าอาวาสควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการประหยัดแก่บรรพชิตภายในวัดและนอกวัด

พระครูปลัดสุรัสวดี วิริยโร (คงรักษา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกมีความหมายว่า มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีศักยภาพในการเรียนรู้ มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ส่วนในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การเป็นผู้ฝึกตนตามหลักศีลธรรม พระพุทธเจ้าทรงฝึกพระองค์เองได้อย่างประเสริฐแล้วทรงฝึกผู้อื่นตามบุคคลผู้ฝึกตนจะสามารถพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิภาพ หลักธรรมดังกล่าวได้แก่ เบญจศีล คือ ศีล ๕ เมื่อปฏิบัติตามศีล ๕ ถือว่าเป็นผู้มีศีล ส่วนคำว่าเบญจธรรมมีความหมายเดียวกับ ‘กัลยาณธรรม’ หมายถึง ธรรม ๕ ประการ ที่ดีสะอาด เพราะกำจัดธรรมที่ไม่สะอาด คือราคะ โทสะ โมหะได้ เป็นคุณธรรมคู่กับเบญจศีล ถ้าบุคคลถือปฏิบัติศีล ๕ ต้องปฏิบัติเบญจธรรมด้วย เบญจศีลเป็นข้อที่ควรจดเว้น ส่วนเบญจธรรมเป็นข้อควรปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสงบสุข สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกัน นับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน^{๕๐}

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ตามหลักธรรมของไตรสิกขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ที่มีความสำคัญว่า ศีลนั้น เป็นพื้นฐานที่เราจะทำตัวของเราให้ดีขึ้น และยังเป็นการรองรับความดีทั้งหลาย รวมถึงส่งผลการประพฤติปฏิบัติของเราให้ดีขึ้น ดังนั้นถ้ามีศีลเป็นที่รองรับก็จะส่งผลดี และศีลเป็นพื้นฐานที่ดีแล้วจะทำให้จิตใจของเรามั่นคง ที่เรียกว่า สมาธิ คือการมีจิตใจที่หนักแน่น ไม่เกิดความฟุ้งซ่านไร้ประโยชน์ และเมื่อสมาธิมั่นคงแล้วการที่เราจะพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้อผิด ข้อถูก จะได้พิจารณาที่ถูกต้อง จึงเรียกว่า ปัญญา ฉะนั้นทั้งสามส่วนนี้จึงเรียกว่า ไตรสิกขา จึงต้องทำให้เป็นเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้การพัฒนาทุกอย่างต้องเริ่มจากตัวบุคคล ที่เรียกว่า มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในหลักของพระพุทธศาสนาจะเน้นการพัฒนาให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ การพัฒนากาย การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๕๑} ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา ๓. การพัฒนา

^{๕๐} พระครูปลัดสุรัสวดี วิริยโร (คงรักษา), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม, วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการเชิงพุทธ, คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๕๑} พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๑.

ด้านการฝึกอบรม พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ต้อง เพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนา ยุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการศึกษา พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าการศึกษา พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจากศาสตร์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปิดเป็นหลักสูตรให้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยทั่วไป ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาสายสามัญ จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ พระมหาประยงค์ โฆสการี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีผลให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕๙

ด้านการพัฒนา พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของ พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของ พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร ข้อ ๗ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านความประพฤติ และข้อ ๙ ให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเองของศาสนบุคคล แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแนวคิด ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการบริหาร โดยส่งเสริม ให้ศาสนบุคคลได้ฝึกฝนทักษะในการทำงานหรือสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในส่วนของประสบการณ์ตรง และ

ประสบการณ์รื่องนั่นเอง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า พระสังฆาธิการทุกระดับต้องยึดถือธรรมมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ดังกล่าวนี้อีก สอดคล้องกับที่ โอวาทสุธาว่า ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือข่ายบริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวเร้นส์ จำกัด (เอไอเอ)” จากผล การวิจัยพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน โดยมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย

ตารางที่ ๒.๑ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมศักยภาพ

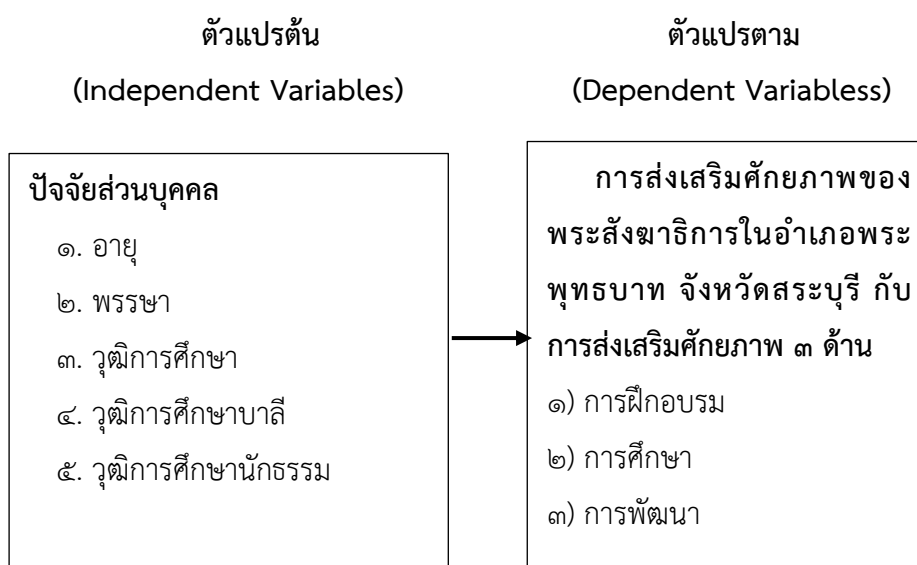
นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
วารีย์ ชมชื่น	การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
ลำพอง กลมกุล	การเพิ่มศักยภาพในการวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อความก้าวหน้า ในประชาคมอาเซียน
จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นายสาคร ธรรมที	สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทาง การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
จूरีพร บวรผดุงกิตติ	การบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ ตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
พระมหารินทร์ โกตัน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรมรักษา)
พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษา ศูนย์การเรียน ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยได้รวบรวมเนื้อหาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ พระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี คือ อายุ พรรษา การศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรม, การศึกษานักธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ตามทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler^{๕๒} มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ๓ ด้าน คือ ๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษา และ ๓. การพัฒนา ดังแผนภาพที่ ๒.๒



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

^{๕๒} Nadler, L. The Handbook of Human Resource Development. (New York: Wiley. 1984).

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research Design) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ ประเภทของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี จำนวน ๔๕๑ รูป^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้ทำการสุ่มมาจากพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๔๒๖ รูป โดยคำนวณตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane)^๒ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 0.05

^๑ ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๔/๖๑, สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี พ.ศ. ๒๕๖๑.

^๒ Yamane, Taro, 'An Introductory Analysis', (New York: Harper and Row, 1970)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{451}{1 + 451 (0.05)^2} \\
 n &= \frac{451}{1 + 451 (0.0025)} \\
 n &= \frac{451}{1 + 1.1275} \\
 n &= \frac{451}{2.1275} \\
 &= 211.9858 \\
 \text{ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \text{จำนวน } 212 \text{ รูป} \\
 \text{จากสูตร} \quad n_1 &= \frac{N_1 \times n}{N} \\
 \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{215 \times 212}{451}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ที่	ชื่อตำบล	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (รูป)	
		ประชากร N_1	กลุ่มตัวอย่าง n_1
๑	ขุนโหลน	๒๑๕	๑๐๑
๒	เขาวง	๒๙	๑๔
๓	ธารเกษม	๒๘	๑๓
๔	นายาว	๓๘	๑๘
๕	พระพุทธรบาท	๔๑	๑๙
๖	พุกร้าง	๓๓	๑๕
๗	พุกำจัน เขต ๑	๑๗	๘
๘	พุกำจัน เขต ๒	๑๐	๕
๙	หนองแก	๑๗	๘
๑๐	ห้วยป่าหวาย	๒๓	๑๑
รวม		๔๕๑	๒๑๒

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพระสังฆาธิการ ในจังหวัดสระบุรี เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ รูปหรือคน ได้แก่

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑) พระวิสิฐคณาภรณ์ | รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี |
| ๒) พระมหาสมัย อคคปญโญ | เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี |
| ๓) พระครูศรีวรกิจจารักษ์ | เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี |
| ๔) พระมหาเสงี่ยม สุวจโจ | เจ้าคณะอำเภอวังม่วง จังหวัดสระบุรี |
| ๕) พระครูพิสนท์สิทธิการ | รองเจ้าคณะ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี |
| ๖) พระครูเกษมเสลธรรม | เจ้าคณะตำบลธารเกษม จังหวัดสระบุรี |
| ๗) นางสาวพัชรา สุคันธี | ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี |
| ๘) นางขนิษฐา คำจันทร์แก้ว | วัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อการสร้างแบบสอบถาม
๓. นำเสนอโครงสร้างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) แบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. ผศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.เดช ชูจันอัติ อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ ดร.คำพอง กลมกุล ผู้อำนวยการส่วนวิจัยสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและบริการวิชาการ ศูนย์อาเซียนศึกษา

๕. อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุติ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างทดสอบ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าแอลฟา (Crobach's Alpha) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๗๘

๕. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

๖. พิมพ์เครื่องมือการวิจัยฉบับที่สมบูรณ์สำหรับนำไปใช้จริงต่อไป

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการส่งเสริม ศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบเลือกตอบ (Check List) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ อายุ พรรษา การศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรม การศึกษานักธรรม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert)^๓ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ	มากที่สุด
๔ หมายถึง	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ	มาก
๓ หมายถึง	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ	ปานกลาง
๒ หมายถึง	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ	น้อย
๑ หมายถึง	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

^๓ สุตาภรณ์ อรุณดี, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย, (เลย: รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า

๓.๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
๓. การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์โดยปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามระเบียบวิธีวิจัย
๕. นำเสนอเครื่องมือแบบสัมภาษณ์
๖. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสัมภาษณ์
๗. จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ฉบับที่สมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruency : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๘ ถึง ๑.๐

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

๔. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก. เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

๒) ผู้วิจัยเสนอติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

๓) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึง เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อขอแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และดำเนินการแจกและรับกลับคืนด้วยตนเอง

๔) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รับกลับมา ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสังคมศาสตร์

ข. เชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่

๑.๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

๑.๒) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ” แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ ๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๑) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาความเป็นไปได้ของการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยสถิติดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แต่ละหัวข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์พิจารณาให้ค่าเฉลี่ย^๔ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๔.๕๐-๕.๐๐	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๓.๕๐-๔.๔๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๒.๕๐-๓.๔๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๕๐-๒.๔๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๐๐-๑.๔๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

๓. ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๔. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียง หรือตาราง

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๓.๕.๓ การทดสอบสมมุติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ทำแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลภาคสนาม จากพระสงฆ์ที่มีสังกัดวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๒๑๒ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บ

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗, หน้า ๑๙๒.

รวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณี ตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในสวนของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการ วิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ รูป/คน

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” นั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๑๒ คน เพื่อหาระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาทต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ว่าอยู่ในระดับใด และงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ รูป/คน เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยมีดังนี้

๔.๑ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๔.๓ วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบ การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๔.๕ แนวทางการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก)

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม วุฒิศึกษานันทกรรม ของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท มีรายละเอียด ดังในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๒๑๒)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม			
อายุ		จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี		๒๕	๑๑.๘
๓๑ - ๔๐ ปี		๓๕	๑๖.๕
๔๑ - ๕๐ ปี		๖๑	๒๘.๘
๕๑ ปีขึ้นไป		๙๑	๔๒.๙
	รวม	๒๑๒	๑๐๐.๐
พรรรยา			
๑ - ๕ พรรรยา		๙๑	๔๒.๙
๖ - ๑๐ พรรรยา		๘๓	๓๙.๒
๑๑ - ๒๐ พรรรยา		๒๒	๑๐.๔
๒๑ พรรรยาขึ้นไป		๑๖	๗.๕
	รวม	๒๑๒	๑๐๐.๐
การศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		๑๕๕	๗๓.๑
ปริญญาตรี		๔๗	๒๒.๒
ปริญญาโทขึ้นไป		๖	๒.๘
อื่น ๆ		๔	๑.๙
	รวม	๒๑๒	๑๐๐.๐
การศึกษาปริญญาธรรม			
ประโยค ๑ - ๒, ป.ธ. ๓		๒๗	๑๒.๗
ป.ธ. ๔ - ๖		๑๓	๖.๑
ป.ธ. ๗ - ๙		๗	๓.๓
ไม่มีวุฒิการศึกษาปริญญาธรรม		๑๖๕	๗๗.๘
	รวม	๒๑๒	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาปริญญาตรีศึกษานักธรรม		
นักธรรมชั้นตรี	๒๗	๑๒.๗
นักธรรมชั้นโท	๖๙	๓๒.๕
นักธรรมชั้นเอก	๘๗	๔๑.๐
ไม่มีวุฒิการศึกษานักธรรม	๒๙	๑๓.๗
รวม	๒๑๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ รองลงมา มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และมีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ และสุดท้ายอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘

พรรษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ ถัดไปมีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และสุดท้ายมีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕ ตามลำดับ

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑ รองลงมา ปริญญาตรี มีจำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และปริญญาโท มีจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ และสุดท้ายอื่น ๆ อื่น ๆ มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

การศึกษาปริญญาตรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประโยค ๑ - ๒, ป.ธ. ๓ มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ รองลงมา ป.ธ. ๔ - ๖ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑ และ ป.ธ. ๗ - ๙ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ และสุดท้ายไม่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรมมีจำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘

การศึกษาปริยัติธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ นักธรรมชั้นเอก มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐ รองลงมา นักธรรมชั้นโท มีจำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ และไม่มี

วุฒิการศึกษานักธรรม มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗ สุดทำยนักธรรมชั้นตรี มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับทัศนคติของของพระสังฆาธิการที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการฝึกอบรม ๒. ด้านการศึกษา ๓. ด้านการพัฒนา ดังรายละเอียดที่แสดงตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

(n=๒๑๒)

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการฝึกอบรม	๔.๓๕	๐.๕๕๙	มาก
๒. ด้านการศึกษา	๔.๔๐	๐.๓๑๗	มาก
๓. ด้านการพัฒนา	๔.๓๘	๐.๓๐๑	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๔.๓๘	๐.๓๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธรบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธรบาท จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =๔.๓๘, S.D.=๐.๓๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการศึกษา (\bar{X} =๔.๔๐, S.D.=๐.๓๑๗) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนา (\bar{X} =๔.๓๘, S.D.=๐.๓๐๑) และน้อยที่สุด ด้านการฝึกอบรม (\bar{X} =๔.๓๕, S.D.=๐.๕๕๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของ พระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม

(n=๒๑๒)

	ด้านการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีกำหนดให้มีการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองเพื่อชี้แจงภาระงานในหน้าที่ปีละ ๒ ครั้ง	๔.๕๐	๐.๖๒๗	มากที่สุด
๒	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีกำหนดการประชุมอำเภอแต่ละอำเภอทุกๆเดือน	๔.๕๘	๐.๖๒๓	มากที่สุด
๓	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ได้จัดการอบรมครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการเรียน การสอน	๔.๓๕	๐.๗๓๐	มาก
๔	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความประพฤติการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และคุณธรรม	๔.๓๑	๐.๖๐๔	มาก
๕	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการทำความเข้าใจในกฏกติกาการอยู่ร่วมกัน เคารพสิทธิหน้าที่ของกันและกัน	๔.๒๕	๐.๖๘๓	มาก
๖	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมพระสังฆาธิการ ให้ศึกษาระเบียบวินัย กฏเกณฑ์ ข้อบังคับของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี	๔.๔๐	๐.๖๑๙	มาก
๗	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ	๔.๑๕	๐.๖๕๐	มาก
๘	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหา ของคณะสงฆ์	๔.๒๖	๐.๖๘๙	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		๔.๓๕	๐.๕๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D.=๐.๕๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษา

(n=๒๑๒)

	ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดหลักสูตรการศึกษาประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเตรียมการในการแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่งในเขตปกครอง	๔.๗๖	๐.๔๒๖	มากที่สุด
๒	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ได้จัดให้การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและพระปริยัติธรรมแผนกบาลี	๔.๖๔	๐.๔๘๑	มากที่สุด
๓	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการตั้งพระสังฆาธิการในด้านการศึกษาให้มีหน้าที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน	๔.๕๓	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๔	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดกิจการเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการทำงานให้ในที่โดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน	๔.๑๘	๐.๕๕๐	มาก
๕	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพและมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๔.๔๕	๐.๖๓๓	มาก
๖	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการพัฒนาส่งเสริมองค์ความรู้และความเข้าใจเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ	๔.๓๑	๐.๔๖๒	มาก
๗	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าจะเกิดขึ้น	๔.๐๒	๐.๔๑๓	มาก
๘	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการสรุปเนื้อหาในกิจกรรมต่างๆเพื่อให้ออกมาเป็นระบบ	๔.๓๐	๐.๔๖๐	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		๔.๔๐	๐.๓๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริม ศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.=๐.๓๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา

(n = ๒๑๒)

	ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีได้จัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรมในรอบปีและโอกาสหรือตามวาระประเพณีเกี่ยวกับศาสนพิธีของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี	๔.๕๘	๐.๖๓๐	มากที่สุด
๒	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการจัดกิจกรรม ๕ ส.เพื่อการพัฒนาพื้นที่ศาสนสถานของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีละมีการประกวดและแข่งขันในเขตปกครอง	๔.๖๗	๐.๔๗๐	มากที่สุด
๓	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการตรวจเยี่ยมวัดและพระสังฆาธิการในเขตปกครอง ตามวาระและวงรอบ	๔.๔๒	๐.๔๙๕	มาก
๔	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการตรวจสอบการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ของวัดในแต่ละวัดในเขตปกครองตามวงรอบ ๖ เดือนและ ๑ ปี ต้องมีการรายงานและนำส่งตามระยะเวลาที่กำหนด	๔.๖๓	๐.๔๘๕	มากที่สุด
๕	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาเพื่อส่งเสริมพระสังฆาธิการในการดำเนินชีวิตในเพศสมณะให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรม	๔.๑๘	๐.๓๘๔	มาก
๖	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงในระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี	๔.๒๒	๐.๕๗๘	มาก
๗	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีกาจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมจิตใจให้เกิดความดีงาม	๔.๑๙	๐.๓๙๖	มาก

คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาพระ			
๘. สังฆาธิการให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมี			
ประสิทธิภาพ	๔.๑๖	๐.๓๘๐	มาก
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	๔.๓๘	๐.๓๐๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าพระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๓๐๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

๔.๓ วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์ค่าเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n = ๒๑๒)

การส่งเสริมศักยภาพของ						
พระสังฆาธิการ						
ในอำเภอพระพุทธบาท		SS	Df	MS	F	Sig.
จังหวัดสระบุรี						
๑) ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔๖	๓	๐.๐๘๒	๐.๒๖๐	๐.๘๕๔
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๖๒๑	๒๐๘	๐.๓๑๕		
	รวม	๖๕.๘๖๖	๒๑๑			
๒) ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๙๒	๓	๐.๐๖๔	๐.๖๓๗	๐.๕๙๒
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๙๔๙	๒๐๘	๐.๑๐๑		
	รวม	๒๑.๑๔๒	๒๑๑			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐๑	๓	๐.๑๓๔	๑.๔๘๑	๐.๒๒๑
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๗๗๖	๒๐๘	๐.๐๙๐		
	รวม	๑๙.๑๗๗	๒๑๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔๙	๓	๐.๐๘๓	๐.๖๐๙	๐.๖๑๐
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๒๗๙	๒๐๘	๐.๑๓๖		
	รวม	๒๘.๕๒๗	๒๑๑			

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสงฆ์ที่มีการศึกษาปริยัติธรรมไม่แตกต่างกันทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพรรษา

(n = ๒๑๒)

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี		SS	Df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗๕	๓	๐.๐๒๕	๐.๐๗๙	๐.๙๗๑
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๗๙๒	๒๐๘	๐.๓๑๖		
	รวม	๖๕.๘๖๖	๒๑๑			
๒) ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒๓	๓	๐.๐๐๘	๐.๐๗๔	๐.๙๗๔
	ภายในกลุ่ม	๒๑.๑๑๙	๒๐๘	๐.๑๐๒		
	รวม	๒๑.๑๔๒	๒๑๑			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๐	๓	๐.๐๒๐	๐.๒๑๘	๐.๘๘๔
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๑๑๗	๒๐๘	๐.๐๙๒		
	รวม	๑๙.๑๗๗	๒๑๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓๗	๓	๐.๐๑๒	๐.๐๙๑	๐.๙๖๕
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๔๙๐	๒๐๘	๐.๑๓๗		
	รวม	๒๘.๕๒๗	๒๑๑			

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา กับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสงฆ์ที่มีการศึกษาปริยัติธรรมไม่แตกต่างกันทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการ ส่งเสริม ศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา

(n = ๒๑๒)

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี		SS	Df	MS	F	Sig.
๑) ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘๙	๓	๐.๑๓๐	๐.๔๑๒	๐.๗๔๕
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๔๗๘	๒๐๘	๐.๓๑๕		
	รวม	๖๕.๘๖๖	๒๑๑			
๒) ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๔	๓	๐.๔๐๘	๐.๔๗๕	๐.๗๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๙๙๘	๒๐๘	๐.๑๐๑		
	รวม	๒๑.๑๔๒	๒๑๑			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๓	๓	๐.๐๐๔	๐.๐๔๘	๐.๙๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๙.๑๖๔	๒๐๘	๐.๐๙๒		
	รวม	๑๙.๑๗๗	๒๑๑			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒๒	๓	๐.๐๔๑	๐.๒๙๗	๐.๘๒๗
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๔๐๕	๒๐๘	๐.๑๓๗		
	รวม	๒๘.๕๒๗	๒๑๑			

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านพรรษา กับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสงฆ์ที่มีการศึกษาปริยัติธรรมไม่แตกต่างกันทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการ ส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาปริยัติธรรม

(n = ๒๑๒)

การส่งเสริมศักยภาพของ						
พระสังฆาธิการ ในอำเภอ		SS	Df	MS	F	Sig.
พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี						
๑) ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๒๐	๓	๐.๖๗๓	๒.๑๙๓	๐.๐๙๐
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๘๔๗	๒๐๘	๐.๓๐๗		
	รวม	๖๕.๘๖๖	๒๑๑			
๒) ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒๓	๓	๐.๑๔๑	๑.๔๑๔	๐.๒๔๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๗๑๙	๒๐๘	๐.๑๐๐		
	รวม	๒๑.๑๔๒	๒๑๑			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๓๖	๓	๐.๑๗๙	๑.๙๙๓	๐.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๖๔๑	๒๐๘	๐.๐๙๐		
	รวม	๑๙.๑๗๗	๒๑๑			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕๑	๓	๐.๒๘๔	๒.๑๓๓	๐.๐๙๗
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๖๗๖	๒๐๘	๐.๑๓๓		
	รวม	๒๘.๕๒๗	๒๑๑			

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม กับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสงฆ์ที่มีการศึกษาปริยัติธรรมไม่แตกต่างกันทุกข้อ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล **ด้านการศึกษานักธรรม**

(n = ๒๑๒)

ต่อการส่งเสริมศักยภาพของ						
พระสังฆาธิการในอำเภอ		SS	Df	MS	F	Sig.
พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี						
๑) ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๒๖	๓	๐.๒๔๒	๐.๗๗	๐.๕๑๐
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๑๔๐	๒๐๘	๐.๓๑๓		
	รวม	๖๕.๘๖๖	๒๑๑			
๒) ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖๖	๓	๐.๑๒๒	๑.๒๒	๐.๓๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๗๗๖	๒๐๘	๐.๑๐๐		
	รวม	๒๑.๑๔๒	๒๑๑			
๓) ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓๔	๓	๐.๐๗๘	๐.๘๖	๐.๕๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๔๒	๒๐๘	๐.๐๙๑		
	รวม	๑๙.๑๗๖	๒๑๑			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๙	๓	๐.๑๐๖	๐.๗๙	๐.๕๐๓
	ภายในกลุ่ม	๒๘.๒๐๘	๒๐๘	๐.๑๓๖		
	รวม	๒๘.๕๒๗	๒๑๑			

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษานักธรรม กับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสงฆ์ที่มี การศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริม ศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม, ด้านการศึกษา, ด้านการพัฒนา, ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐานการวิจัย	F	Sig	ผลการตรวจสอบ	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน	๐.๖๐๙	๐.๖๑๐		✓
สมมติฐานที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน	๐.๐๙๑	๐.๙๖๕		✓
สมมติฐานที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน	๐.๒๙๗	๐.๘๒๗		✓
สมมติฐานที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน	๒.๑๓๓	๐.๐๙๗		✓
สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน	๐.๗๘๕	๐.๕๐๓		✓

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลสรุปโดยรวมการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี ดังนี้

พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สรุปได้ว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา การศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรม การศึกษานักธรรม ต่างมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการใน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open Ended) วิเคราะห์เป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านการฝึกอบรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม มีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑. ขาดการประเมินผลที่ดี มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว เท่านั้น	๑. ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว	๕
๒. วิทยกรในการฝึกอบรมต่าง ๆ ของอำเภอพระพุทธบาท มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทุกโครงการใช้วิทยากรชุดเดียวกัน	๒. ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร	๔
๓. การจัดอบรมแก่บุคลากรของคณะสงฆ์ ทั้งในระดับตำบล หรือระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในระยะเวลาน้อยมาก จึงทำให้ไม่เกิดประสิทธิ	๓. ควรจัดทำหลักสูตรการอบรม ทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว	๔

๔.๔.๒ ด้านการศึกษา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรคและขอเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษา มีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.การให้ทุนการศึกษาของพระภิกษุและสามเณรมีสัดส่วนน้อย	๑. ควรควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น	๓
๒.การส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรในปัจจุบันเป็นการดำเนินการตามนโยบายหน่วยเหนือ	๒.ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล	๓

๔.๔.๓ ด้านการพัฒนา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรคและขอเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา มีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.ไม่มีแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นซึ่งเป็นแผนในลักษณะที่เรียกว่า แผนปฏิบัติการประจำปี และไม่มีแผนระยะยาวในลักษณะกลยุทธ์	๑.ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	๔
๒.คณะสงฆ์ขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนบุคคล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาที่ไม่มีทิศทาง กล่าวคือ พัฒนาตามงบประมาณที่มี	๒.ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนา ศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม	๓

ฉะนั้น เมื่อขาดงบประมาณ จึงหยุด
ดำเนินการ ดังนั้น กรพัฒนาในลักษณะนี้
เป็นการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้เกิดความ
ยั่งยืนได้

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอ พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (KEY Informants) เกี่ยวกับการส่งเสริม
ศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ ด้านการฝึกอบรม

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม
พบว่า

๑) การฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการแต่งตั้ง
หลังจากได้มีการเลือกสรรบุคลากรเรียบร้อยแล้ว^๑

๒) มีการฝึกอบรมเป็นนิตยเป็นนิตยเป็นหน้าที่พระสังฆาธิการที่มีหน้าที่ในการปกครอง
ส่วนการอบรมในลักษณะเฉพาะกิจ^๒ นั้น เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์

๓) การฝึกอบรม ต้องปรับวิสัยทัศน์ของพระสังฆาธิการ^๓ ก่อนเป็นอันดับต้น ๆ ให้ตระหนัก
ว่าทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำคัญยิ่งกว่างบประมาณ

๔) จุดมุ่งหมายการฝึกอบรมต้องชัดเจน^๔ เพราะใช้วัดผลในเมื่อมีการเสร็จสิ้นการ
ฝึกอบรม

๕) การจัดการฝึกอบรมเพื่อถวายเป็นบุญกุศล จำเป็นต้องมีการเปิดรับแนวคิดในแนวใหม่ๆ
เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม แนวคิดนั้น ๆ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลัก
พระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์^๕

^๑ สัมภาษณ์ พระวิสิฐคุณาภรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ พระครูศรีวรกิจจารักษ์, เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

^๓ สัมภาษณ์ พระมหาสมชัย อคคปัญโญ, เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๔ สัมภาษณ์ พระครูพิสนท์สิทธิการ, ดร., รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

^๕ สัมภาษณ์ พระมหาเสถียร สุวโจ, ดร., เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

๖) ในกรณีเร่งด่วน คือการฝึกอบรมให้พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล ทันทต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน หมั่นศึกษาและควรมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่^๖ เพื่อนำมาปรับใช้และเอื้อต่อการจรรโลงพระศาสนา

๗) การฝึกอบรมต้องสามารถสร้างศรัทธา^๗ให้เกิดขึ้นกับคนรุ่นใหม่ ๆ ให้เข้าวัด ฟังธรรม

๘) การจัดการฝึกอบรม ควรมีการกำหนดโครงการโดยมีวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และสถานการณ์ที่มีความชัดเจน^๘

สรุปได้ว่า ควรมีแผนการดำเนินการในการเผยแพร่ให้กับญาติโยมให้มีการรับรู้และรับทราบการฝึกอบรม ควรเน้นความรู้ในการเข้าใจในหน้าที่ของความเป็นสมณะโดยมีการเสริมความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของต่งเองอย่างชัดเจนในการฝึกอบรมควรจัดการฝึกอบรมตามแนวทางศาสนาและพื้นฐานวัฒนธรรมของไทย ให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อชุมชนสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง อาจเป็นผลลัพธ์ตามความมุ่งหมายของโครงการนั้น ๆ และประการสำคัญที่ควรมีคือมีการฝึกอบรมเป็นระยะ คือ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น



แผนภาพที่ ๔.๑ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการด้านการฝึกอบรม

^๖ สัมภาษณ์ นางสาวพัชรา สุคันธี., ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓

^๗ สัมภาษณ์ พระครูเกษมเสถียรธรรม , เจ้าคณะตำบลธารเกษม , ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

^๘ สัมภาษณ์ นางชณิษฐา คำจันทร์แก้ว., วัฒนธรรม จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓

๔.๕.๒ ด้านการศึกษา

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษา พบว่า

- ๑) การศึกษาหลัก คือพระธรรมวินัย อย่างน้อยต้องให้เรียนนักธรรมทุกระดับ^๙
- ๒) ด้านการศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งในด้านการศึกษาทางธรรมและการศึกษาสายสามัญควบคู่กันไป^{๑๐}
 - ๓) ด้านการศึกษา ควรสนับสนุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อพัฒนาศาสนบุคคลให้เป็นผู้ทรงความรู้ทั้งในทางโลกและทางธรรม^{๑๑}
 - ๔) การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีส่วนมีการส่งเสริมให้มากและควรกระตุ้นให้พระสังฆาธิการ เห็นความสำคัญในการศึกษานั้น^{๑๒}
 - ๕) ด้านการศึกษา ต้องดำเนินการในระยะยาว ต้องมีแผนงานชัดเจน ซึ่งเป็นแผนงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย^{๑๓}
 - ๖) ต้องจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาของพระสังฆาธิการอำเภอ และมีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถก็ควรให้การยกย่อง และสนับสนุนให้กลับมาพัฒนาส่งเสริมรุ่นหลังพร้อมให้มีหน้าที่ในคณะสงฆ์ ต่อไป^{๑๔}
 - ๗) การศึกษาจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาการขาดทายาททางธรรมหรือขาดศาสนทายาท^{๑๕}
 - ๘) ด้านการศึกษาควรสร้างหลักสูตรสำหรับพระภิกษุ สามเณร ที่มีบริบทสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้ทางธรรมได้เป็นอย่างดี^{๑๖}

^๙ สัมภาษณ์ พระวิสิฐคุณากรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระครูศรีวรกัจจารักษ์, เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระมหาสมชัย อคฺคปญฺโญ, เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระครูพิสนธิ์สิทธิการ, ดร., รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาเสงี่ยม สุวโจ, ดร., เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรา สุคันธี, ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูเกษมเสถียรธรรม, เจ้าคณะตำบลธารเกษม, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางขนิษฐา คำจันทร์แก้ว, วัฒนธรรม จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓.

สรุปได้ว่า ด้านการศึกษา ต้องมีการเตรียมศาสนบุคคลให้มีความสามารถ รองรับความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตพระสังฆาธิการต้องระดมทุนจากผู้มีจิตศรัทธา เพราะงบประมาณจากฝ่ายคณะสงฆ์คงมีไม่เพียงพอการศึกษาที่พึงประสงค์ ต้องผลิตบุคลากรที่ดีมีความเข้าใจวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริงสิ่งที่ต้องทำโดยเร่งด่วนก่อนที่จะส่งเสริมการศึกษาพระสังฆาธิการคือสำรวจความต้องการ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม



แผนภาพที่ ๔.๒ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการด้านการศึกษา

๔.๕.๓ ด้านการพัฒนา

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา พบว่า

๑) การพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักทางพระพุทธศาสนา ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นในเชิงคุณภาพ^{๑๗}

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระวิสิฐคุณากรณ์, รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๒) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการให้สอดคล้อง หรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ มหาเถรสมาคมเป็นผู้กำหนดนโยบาย และองค์กรสงฆ์ทุกระดับการปกครองก็สนองรับนโยบายนั้นโดยเคร่งครัด^{๑๘}

๓) การพัฒนาเร่งด่วน คือ การปรับคติของพระสังฆาธิการให้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในพระพุทธศาสนา ก่อนเป็นอันดับต้น ๆ^{๑๙}

๔) การพัฒนาต้องกระทำทั้งทางรูปธรรมและนามธรรม กล่าวคือ พัฒนาทางกายภาพ ให้บุคลากรเป็นสมณะที่สง่างาม และพัฒนาทางด้านจิตใจคือ พัฒนาคุณภาพจิต^{๒๐}

๕) กระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงเป็นระยะ^{๒๑}

๖) พระสังฆาธิการทุกระดับต้องยึดถือธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา^{๒๒}

๗) การพัฒนาต้องเป็นการกระทำในเชิงรุก โดยให้การศึกษาเป็นผู้นำ^{๒๓}

๘) ขาดงบประมาณในการพัฒนา จึงทำให้ศักยภาพของพระสงฆ์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุแตกต่างกัน จึงทำให้มีความล่าช้าในการดำเนินงาน^{๒๔}

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการต้องมีการพัฒนาที่ยั่งยืนพระสังฆาธิการควรส่งเสริมให้บุคลากรสงฆ์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานคณะสงฆ์การพัฒนา ต้องพัฒนาให้ได้ผลลัพธ์เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ คือสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทางความประพฤติแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริงการพัฒนาต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินการโดยเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยให้เป็นปัจจุบัน เพื่อทันต่อโลกและทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ศาสนบุคคลทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก และฝ่ายคณะสงฆ์จะต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ศาสนบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีโอกาสทำงานพิสูจน์ตนเอง

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูศรีวรกิจจารักษ์, เจ้าคณะอำเภอแมวมวกเหล็ก, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระมหาสมชัย อคฺคปญฺโญ, เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระครูพิสมนฺท์สิทธิการ, ดร., รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระมหาเสงี่ยม สุวโจ, ดร., เจ้าคณะอำเภอม่วงสามสิบ, ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวพัชรา สุคันธี, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓.

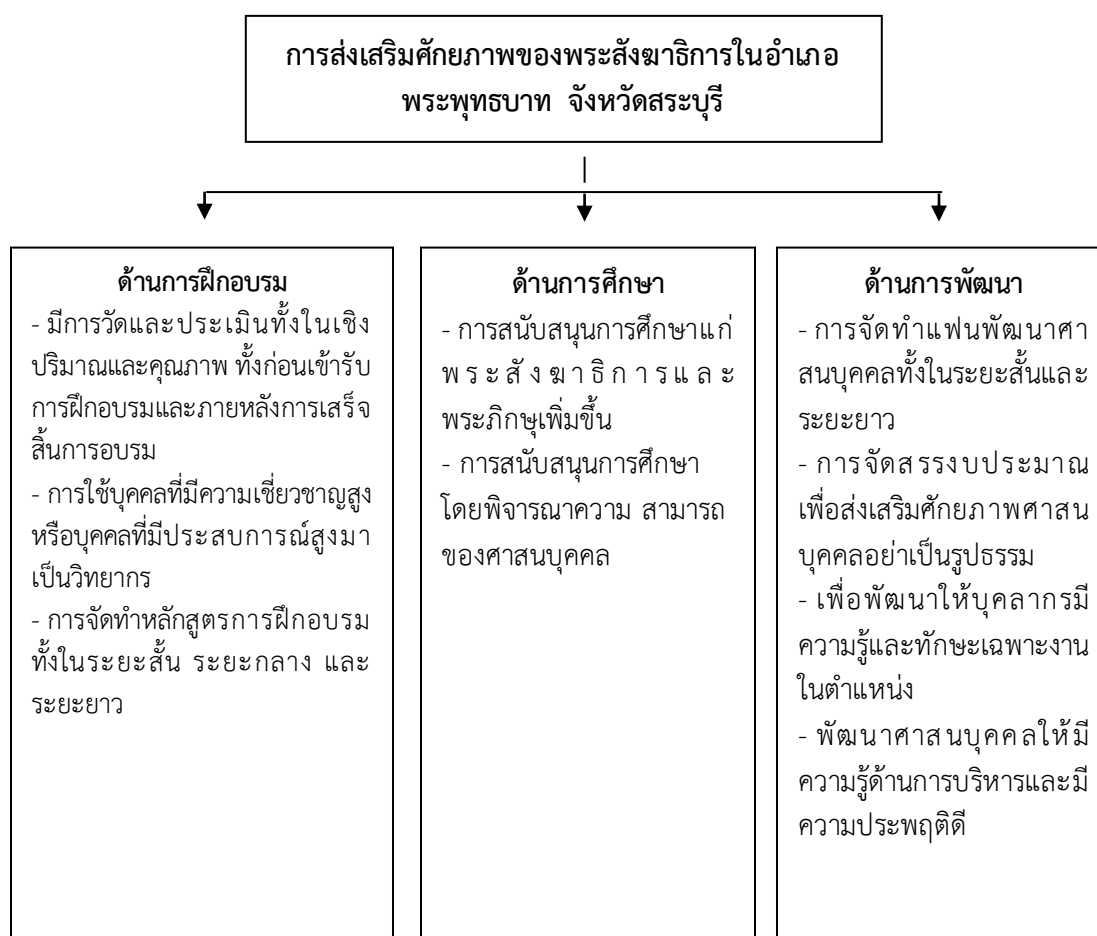
^{๒๓} สัมภาษณ์ พระครูเกษมเสลธรรม, เจ้าคณะตำบลธารเกษม, ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางชณิษฐา คำจันทร์แก้ว, วัฒนธรรม จังหวัดสระบุรี, ๗ มกราคม ๒๕๖๓.



แผนภาพที่ ๔.๓ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการด้านการพัฒนา

๔.๖ องค์ความรู้



แผนภาพที่ ๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นแนวทางการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการใน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

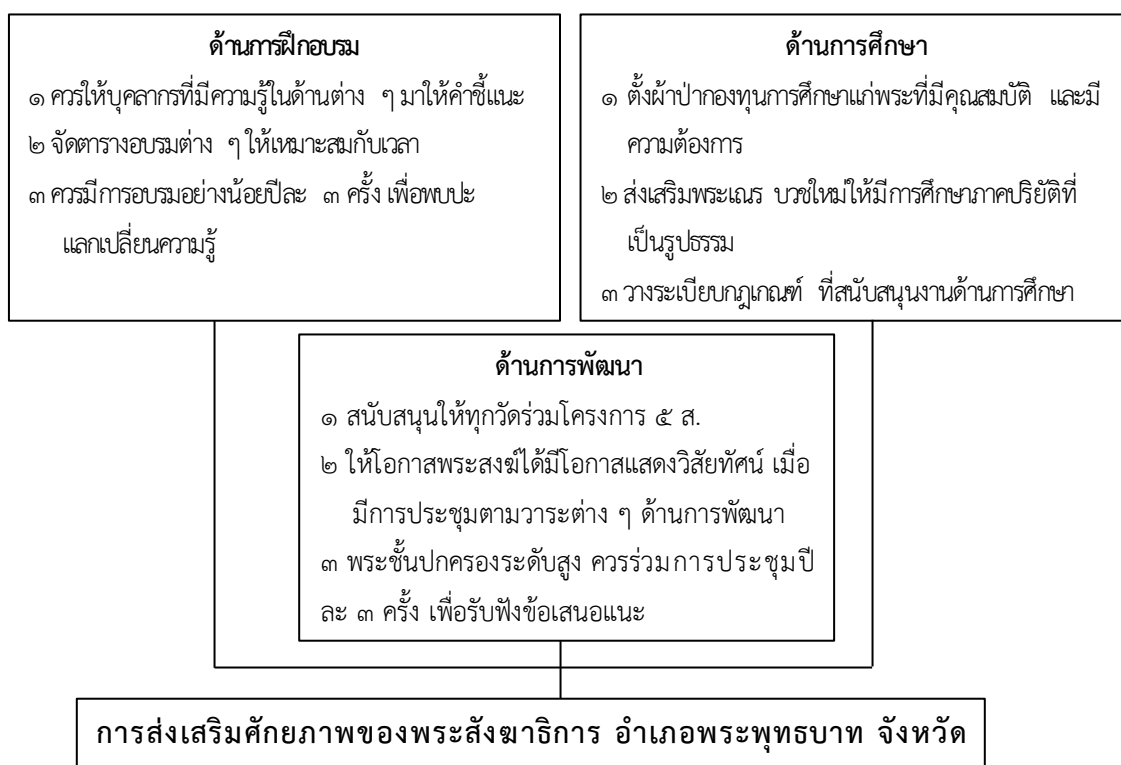
ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนเข้า รับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว การใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง หรือ

บุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะ

ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระสังฆาธิการและพระสงฆ์เพิ่มขึ้น และการสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล

ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำแผนศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้และทักษะของงานในตำแหน่งหน้าที่

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

สรุปผลการสังเคราะห์ผลงานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ตามแผนภาพที่ ๔.๖.๒ พิจารณาโดยเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท ควรให้มีการอบรมความรู้ต่าง ๆ จากผู้ชำนาญการเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพในบุคลากร และทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น การจัดตารางอบรมต่าง ๆ ควรคำนึงถึงเวลาที่พระสังฆาธิการต่าง ๆ มีความพร้อม โดยมีการแจ้งเตือน หรือนัดหมายก่อนประมาณ ๒ เดือน การอบรมควรมีอย่างน้อยปีละ ๒-๓ ครั้งต่อปี และควรให้พระสังฆาธิการทุกรูปมีส่วนร่วมในการจัดการอบรม ร่วมเสนอแนะชี้แนะแนวทางในการจัดฝึกอบรมว่าต้องการอบรมด้านใดมากที่สุด

๒) ด้านการศึกษา พระสังฆาธิการในปัจจุบัน เริ่มมีวัยวุฒิที่แตกต่างกันมากขึ้น พระที่มีอายุมาก แต่คุณวุฒิน้อยยังมีอยู่ และงานด้านการปกครองก็มีการะเพิ่มขึ้น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสาร กฎหมาย หรือการทำนิติกรรมต่าง ๆ ยังขาดความรู้ความเข้าใจ จึงควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายบ้านเมืองที่มีการพัฒนาอยู่ประจำ นอกจากนี้พระสังฆาธิการที่มีความสนใจ แต่ขาดทุนในการศึกษาควรมีการจัดตั้งผ้าป่ากองทุนสนับสนุนงานด้านการศึกษาโดยเฉพาะขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

๓) ด้านการพัฒนา คณะสงฆ์สระบุรียังขาดความร่วมมือในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ร่วมกัน เจ้าคณะฝ่ายปกครองควรกระจายงานที่มีแบ่งภาระรับผิดชอบออกไป ให้พระสังฆาธิการในเขตของตนแสดงวิสัยทัศน์ และสนับสนุน โครงการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และให้มีโอกาสเสนอผลงานต่อ

พระปกครองระดับสูงเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากร พระปกครองควร
ใส่ใจดูแล ให้การสนับสนุนสม่ำเสมอ

บทที่ ๕

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลภาคสนาม จากพระสงฆ์ที่มีสังกัดวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๒๑๒ รูป โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณี ตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการ วิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ รูป/คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุป

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ มีอายุ ๒๐ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ การศึกษาต่ำปริญญาตรีมีจำนวน ๑๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑ วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม ประโยค ๑ - ๒, ป.ธ. ๓ มีจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ วุฒิการศึกษานักธรรม นักธรรมชั้นเอก มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของการการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๘$, S.D.=๐.๓๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการศึกษา ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.=๐.๓๑๗) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=๔.๓๘$, S.D.=๐.๓๐๑) และน้อยที่สุด ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}=๔.๓๕$, S.D.=๐.๕๕๙) ตามลำดับ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการฝึกอบรม พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๓๕$, S.D.=๐.๕๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีกำหนดการประชุมอำเภอแต่ละอำเภอทุกๆเดือน ($\bar{X}=๔.๕๘$, S.D.=๐.๖๒๓) รองลงมาได้แก่ คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีกำหนดให้มีการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองเพื่อชี้แจงภาระงานในหน้าที่ปีละ ๒ ครั้ง ($\bar{X}=๔.๕๐$, S.D.=๐.๖๒๗) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ ($\bar{X}=๔.๑๕$, S.D.=๐.๖๕๐) ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๔๐$, S.D.=๐.๓๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ พระสงฆ์มีการจัดการศึกษาหลักสูตรเพื่อเตรียมการรองรับตำแหน่งข ($\bar{X}=๓.๗๖$, S.D.=๐.๔๓) รองลงมาได้จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ($\bar{X}=๔.๖๔$, S.D.=๐.๔๙) และน้อยที่สุด ได้จัดให้มีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางป้องกัน ($\bar{X}=๔.๐๒$, S.D.=๐.๔๑) ตามลำดับ

ด้านพัฒนา พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๓๐๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การจัดกิจกรรม ๕ ส. ($\bar{X}= ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๔๗๐) รองลงมาได้แก่ การจัดทำบัญชี รายรับ รายจ่าย ($\bar{X}= ๔.๖๓$, S.D. = ๐.๔๘๕) และสุดท้าย จัดการอบรมให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}= ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๓๘๐) ตามลำดับ

๕.๑.๓ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑. ด้านการฝึกอบรม

- ขาดการประเมินผลที่ดี มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น
- วิทยกรในการฝึกอบรมต่าง ๆ ของอำเภอพระพุทธบาท มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทุกโครงการใช้วิทยากรชุดเดียวกัน
- ไม่มีแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นซึ่งเป็นแผนในลักษณะที่เรียกว่าแผนปฏิบัติการประจำปี และไม่มีแผนระยะยาวในลักษณะกลยุทธ์

๒. ด้านการศึกษา

- การจัดอบรมแก่บุคลากรของคณะสงฆ์ทั้งในระดับตำบล หรือระดับอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นการอบรมในระยะเวลาสั้นมากจึงทำให้เกิดประสิทธิ
- การส่งเสริมการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรในปัจจุบันเป็นการดำเนินการตามนโยบายหน่วยเหนือ
- การให้ทุนการศึกษาของพระภิกษุและสามเณรมีสัดส่วนน้อย

๓ การพัฒนา

- คณะสงฆ์ขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนบุคคล ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาที่ไม่มีทิศทาง กล่าวคือ พัฒนาตามงบประมาณที่มี ฉะนั้น เมื่อขาดงบประมาณ จึงหยุดดำเนินการ ดังนั้น กรพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ไม่สามารถทำให้เกิดความยั่งยืนได้
- ขาดการประเมินผลที่ดี มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑ ด้านการฝึกอบรม

- ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว
- ควรจัดทำหลักสูตรการอบรม ทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว

๒.ด้านการศึกษา

- ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น
- ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล

๓.ด้านการพัฒนา

- ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ด้านภาพรวม พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมทั้ง ๓ ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นได้ว่า พระสงฆ์ในจังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการทั้ง ด้านการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา จึงทำให้พระสงฆ์ในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

(๑) ด้านฝึกอบรม

พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ **พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ต้อง เพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนา ยุคใหม่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามหลักของ ศีล สมาธิ และปัญญา ก็คือการพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น

(๒) ด้านการศึกษา

พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาทมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าการศึกษา พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจาก ศาสตร์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปิดเป็นหลักสูตรให้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยทั่วไป ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาสายสามัญ จึงทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ **พระมหาประยงค์ โฆสการี** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีผลให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๓)ด้านการพัฒนา

พบว่า พระสงฆ์ในเขตอำเภอพระพุทธบาท มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของ พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมศักยภาพของ พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ ๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร ข้อ ๗ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านความประพฤติ และข้อ ๙ ให้ความสำคัญในการ พัฒนาตนเองของศาสนบุคคล แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแนวคิด ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นต่อไป ได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการบริหาร โดยส่งเสริม ให้ศาสนบุคคลได้ฝึกฝนทักษะในการทำงานหรือสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในส่วนของประสบการณ์ตรง และประสบการณ์รอง นั้นเอง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพว่า พระสังฆาธิการทุกระดับต้องยึดถือธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับที่ **โอวาท สุธาวา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์ันส์ จำกัด (เอไอเอ)” จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีส่วนร่วมต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน โดยมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการ ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย

๕.๒.๒ จากผลการเปรียบเทียบ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาปริยัติธรรม วุฒิการศึกษานักธรรม

สมมติฐานข้อที่ ๑ พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.609$, S.D. = 0.610) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลที่แตกต่างในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดสุศักดิ์ วิริยโร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม” จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๑

^๑ พระครูปลัดสุศักดิ์ วิริยโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

สมมติฐานข้อที่ ๒ พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.051, S.D. = 0.565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พรรษาของผู้ตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน ไม่มีผลที่แตกต่างในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ**^๒ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๓ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.257, S.D. = 0.527$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่มีการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลที่แตกต่างในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ที่สอดคล้องกับที่ พระมหาประยงค์ โฆสการี** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”^๓ จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ ๔ พระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 0.618, S.D. = 0.185$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การศึกษาพระปริยัติธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่มีการศึกษาพระปริยัติธรรมต่างกัน ไม่มีผลที่แตกต่างในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ที่สอดคล้องกับที่ พระหัตสนัย ปริบุญโณ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา”^๔ จากผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ที่มีระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมต่างกัน มีความคิดเห็น

^๒ พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๓ พระมหาประยงค์ โฆสการี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^๔ พระหัตสนัย ปริบุญโณ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ พระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (\bar{X} = ๑.๖๑๘, S.D. = ๐.๑๘๕) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่า การศึกษานักธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามของพระสงฆ์ที่มีการศึกษานักธรรมต่างกัน ไม่มีผลที่แตกต่างกันในการแสดงความคิดเห็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ที่สอดคล้องกับที่พระมหาประยงค์ โฆสการี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”^๕ จากผลการวิจัยพบว่าพบว่าพระสงฆ์ที่มีระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

- ๑) ควรมีการวัดและประเมินทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งก่อนการเข้ารับการอบรมและภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว
- ๒) ควรใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญสูงหรือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์สูงมาเป็นวิทยากร
- ๓) ควรจัดทำหลักสูตรการอบรมทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- ๔) ควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่พระภิกษุและสามเณรเพิ่มขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) ควรสนับสนุนการศึกษาโดยพิจารณาตามความต้องการของศาสนบุคคล
- ๒) ควรจัดทำแผนพัฒนาศาสนบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ๓) ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพศาสนบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลขององค์กร คณะสงฆ์ตามหลัก ไตรสิกขา
- ๒) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของศาสนทายาทใน พระพุทธศาสนา

^๕ พระมหาประยงค์ โฆสการี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๓) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงการฝึกอบรมบุคลากรทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้อง
กับการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ช่วง วรปโย). การเผยแผ่พระพุทธศาสนา คู่มือพระสังฆาธิการว่า
ด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา,
๒๕๔๐.

กรมการศาสนา. คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา,
๒๕๔๒.

สำนักงานพระพุทธศาสนา. ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี. มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒.

พระธรรมวรานายก (โอกาส นิรุติธัมม). ธรรมปริทัศน์ ๔๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธ
ธรรม, ๒๕๓๙.

กรมการศาสนา. วินัยบัญญัติปกครองชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕.

กรมการศาสนา. วินัยบัญญัติปกครองชั้นตรี”. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๕.

กรมการศาสนา. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งมหาเถรสมาคม.
กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๒.

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธ
ธรรม, ๒๕๓๙.

(๒) คุชชินีพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

จรีพร บวรผดุงกิตติ. สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร
โรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

พระมหานรินทร์ โกตัน. การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับ
เจ้าอาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุดาภรณ์ อรุณดี. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. เลย: รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- สิน พธิ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔
- พระครูปลัดสุรัสวดี วิริยธโร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔
- พระมหาพรสวรรค์ กิตติวิโร. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกฏศกกรรมบถ ๑๐ ประการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔
- ศักดิ์ดา ภาคจันทิก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอ ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗
- พระมหาประยงค์ ไชสการี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔
- พระหสนัย ปริบุญโณ. บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๘
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๙

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยญญาณัฐ จิณณัฐชา. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปี การศึกษา, ๒๕๕๔
- พินิจดา วีระชาติ. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity. ๙ พ.ย.-ธ.ค. ๒๕๔๗.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒
- สุรชาติ ณ หนองคาย. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ. เอกสารประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- มณฑิรา ยืนนาน. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนา วัฒนธรรม: กรณีศึกษา ตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เอกสาร ประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ, ๒๕๔๗
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม . แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency . กรุงเทพมหานคร: เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๕๐.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ . Competency Dictionary . กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซนเตอร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.
- ชัยญญาณัฐ จิณณัฐชา. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปี การศึกษา, ๒๕๕๔
- พินิจดา วีระชาติ. การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์. ๒๕๔๓
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity. ๙ พ.ย.-ธ.ค . ๒๕๔๗.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

สุรชาติ ฌ หนองคาย. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ .
เอกสารประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
บรรณานุกรม (ต่อ)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์,
๒๕๔๗.

มณฑิรา ยืนนาน. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนา
วัฒนธรรม: กรณีศึกษาตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. คณะ
พัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์**
เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ, ๒๕๔๗.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ . **Competency Dictionary** . กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๘.
กรมการศาสนา. **คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งมหาเถรสมาคม** .
กรุงเทพมหานคร: กองแผนงาน กรมการศาสนา, ๒๕๔๒.

วารีย์ ชมชื่น. **การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ . บทความ**
วิจัย. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑. สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏกำแพงเพชร. ๒๕๖๑ .หน้า ๔๐๑.

ดร.ลำพอง กลมกุล. **การเพิ่มศักยภาพในการวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อความก้าวหน้า ในประชาคม**
อาเซียน บทความวิจัยฉบับที่ ๑. ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. ๒๕๕๘ หน้า ๑.

ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ. นายสาคร ธรรมที. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย มหา**
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๘.

จूरีพร บวรผดุงกิตติ . **สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร**
โรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ๒๕๔๒.

พระมหานรินทร์ โกตัน. **การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้า**
อาวาสใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ . วิทยานิพนธ์. กศ.ม การบริหารการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๔

สำนักงานพระพุทธศาสนา. **ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๔/๖๑**.

Yamane. Taro. **An Introductory Analysis** . New York : Harper and Row. ๑๙๗๐

สุดาภรณ์ อรุณดี. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์. ๒๕๕๑

สิน พัธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด. ๒๕๔๗

พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้**
ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระครูปลัดสุรัสวดี วิริยธโร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม .
 วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย. ๒๕๕๕.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้
 ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔
- พระมหาพรสวรรค์ กิตติวิโร. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักกฤษฎกรรมบท ๑๐ ประการ.
 วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔
- ศักดิ์ดา ภาคจันทิก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำ
 ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๗
- พระมหาประยงค์ ไชสการี. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของเทศบาลเมือง
 ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖ .หน้า๑๔๐
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้
 ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
 วิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔
- พระหส์นัย ปริบุญโญ. บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสงขลา.
 วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕

(๓) รายงานวิจัย

- ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. นายสาคร ธรรมที. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย มหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

(๔) บทความ:บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดร.ลำพอง กลมกุล. การเพิ่มศักยภาพในการวิจัยทางพระพุทธศาสนาเพื่อความก้าวหน้า ในประชาคมอาเซียน, บทความวิจัยฉบับที่ ๑. ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๘
- วารี ชมชื่น. การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑. บทความวิจัย. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ ๑. สถาบันวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ๒๕๖๑
- พระครูโฆสิตสังฆพิทักษ์ (ประเวท ญาณาน). กลยุทธ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในสังคมปัจจุบัน. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๐
- เพลินใจ แต่เกษม. ราชทัณฑ์เชิงสมานฉันท์ กระบวนทัศน์ใหม่ในการแก้ไขผู้กระทำผิด. วารสารกระบวนกรยุติธรรม. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๓
- พระมหาสมชาย กลิ่นจันทร์. การเผยแผ่พระพุทธศาสนา : การพัฒนารูปแบบและวิธีการเชิงรุกของคณะสงฆ์ไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ มกราคม - เมษายน ๒๕๕๙

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น

- พระวิสิษฐ์คณาภรณ์. รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี เจ้าอาวาสวัดมงคลชัยพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี
- พระครูศรีวรภิกขารักษ์. เจ้าคณะอำเภอมวกเหล็ก ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- พระมหาสมัย อุดคปญโญ. เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- พระครูพิสณฑ์สิทธิการ. ดร.. รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- พระมหาเสถียม สุวโจ. ดร..เจ้าคณะอำเภอวังม่วง ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- นางสาวพัชรา สุคันธี.. ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนา จังหวัดสระบุรี
- พระครูเกษมเสถียรธรรม . เจ้าคณะตำบลธารเกษม เจ้าอาวาสวัดสวนสำราญ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- นางชนิษฐา คำจันทร์แก้ว.. วัฒนธรรม จังหวัดสระบุรี
- ระเบียบวาระการประชุมคณะสงฆ์ จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๔/๖๑. สำนักงานพระพุทธศาสนา. จังหวัดสระบุรี. พ.ศ. ๒๕๖๑

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณรงค์วิทย์ แสันทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

๒๕๔๗

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด.

๒๕๔๗.

สุดาภรณ์ อรุณดี. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลย: รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์. ๒๕๕๑.

สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

๒๕๕๖

พระอภินิษฐ์ สิริปัญญา (อาจวิชัย). **การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ ใน
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔.**

ดร.ชเนตตี ทินนาม. **โครงการจากใจสู่ใจ : นวัตกรรมการสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในเพื่อปฏิรูป
ภายนอก .บทความวิจัย. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. พฤษภาคม**

๒๕๕๘ - เมษายน ๒๕๖๐

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

วีรสิทธิ์ ชินวัตร. **ทฤษฎีของ Henri Fayol. Blogger.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://veerasit-dbao๔.blogspot.com/๒๐๑๒/๑๐/๖-henri-fayol.html> ค้นข้อมูลเมื่อ ๑๐ กันยายน

๒๕๖๒

จาร์พงศ์ พลเดช. **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. ๒๕๕๑.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.lopburi.go.th/governor/book_january_๕๑/leader.doc. ค้นข้อมูล

เมื่อ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

บรรณานุกรม (ต่อ)

ข. ภาษาอังกฤษ

(I). Books:

United Nations Development Program (UNDP). Southeast Asia Human Development Report : Regional economic integration and regional cooperation in Southeast Asia: Deepening and broadening the benefits for human development. New York: Oxford University Press. (๒๐๐๕).

Nadler. L. The Handbook of Human Resource Development. New York: Wiley. (๑๙๘๔).

Nadler. L. The Handbook of Human Resource Development. New York: Wiley. (๑๙๘๔).

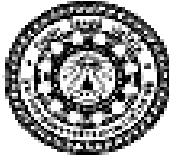
Yamane. Taro. ' **An Introductory Analysis**'. New York : Harper and Row. ๑๙๗๐

McClelland. D. C.. "Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist." ๒๘(๑). (๑๙๗๓). pp.๑-๑๔.

United Nations Development Program (UNDP). Southeast Asia Human Development Report : Regional economic integration and regional cooperation in Southeast Asia: Deepening and broadening the benefits for human development. New York: Oxford University Press. (๒๐๐๕).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๒๕-๒๕๘-๑๐๐ ต่อ ๘๒๑๑

ที่ อว ๘๐๑๕๖/ว ๑๒๗

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความเห็นชอบการขอตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร

ด้วย พระอธิการสำโสม ญาณานันโท วรทัตต์ประจำวัดนิมิต ๒๓๐๑๒๐๘๒๓๓ มีสิทธิคุณครูพุทธศาสนกรรมหาลือชื่อ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนกรรมหาลือชื่อ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ก็จรรยาบรรณแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เขียนรายงานตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนกรรมหาลือชื่อ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโณพนาขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

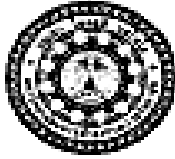
จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมสิทธิญาณก, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาจัดการ การเชิงพุทธ

๒๕๖๒/๑๒๗
๑๖ ต.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน: พระอธิการสำโสม ญาณานันโท
โทรศัพท์: ๐๘๘-๖๐๖-๗๖๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๙๕-๒๕๘-๐๐๐ ๓8 ๘๒๐๐

ที่ ๘๗ ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๘๗

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐ์ ชูรัตน์

ด้วย พระอธิการสำโสม ขำยา นรินฺโท รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑๐๕๒๐๕๒๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การส่งเสริม ศักยภาพของพระสงฆ์สามเณร ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษานี้พบว่าในเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออเนกในโอกาสอันดีเพื่อท้าววิชากรมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระพรหมเมธีโพธิ์, ม.อ. วรพญ. วิมลธรรมา

15/10/2022

(ม.ศ.ดร.เศรษฐ์ ชูรัตน์)

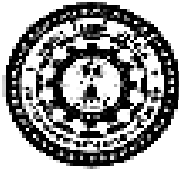
.....

(พระอุดมวิทย์อินทนายก, ม.ศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระอธิการสำโสม นรินฺโท

โทรศัพท์: ๐๙๕-๒๕๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรและศิลปศึกษา ภาควิชาวิจัยศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๒๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๐๐๐

ที่ ฮว ๔๐๐๕๒/ ๗ ๐๖๗

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุจ วรณพธง

ด้วย พระอธิการสำเภา ฉายา นรินโท รัชต์ประจักษ์วินนิต ๒๑๐๑๒๐๘๒๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เข้าการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในการ ในสำเนาของพระพุทธรูปบาท ซึ่งทวิตสรรบุ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอ็นดูเฟื่องฟูวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(พระคุณสีหิณานถ, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



ผู้ประสานงาน: พระอธิการสำเภา นรินโท

โทรศัพท์ : ๐๒๕-๐๐๖-๓๐๐๔



(ผศ.ดร.มยุจ วรณพธง)





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน พลิกศตวรรษบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิจัยศาสตร์ โทรเลขพิกัด ๐๑๕-๒๕๘-๐๐๐ คีธ ๘๒๐๐

ที่ ฮว ๓๐๐๕๒/ ว ๑๒๒

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.สำทอง กลมกุล

ด้วย พระอธิการสำโสม ฉายา นรินฺโท เณรประจำวัดนิสิต ๒๑๐๑๒๐๕๒๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสระบุรี" ถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ พลิกศตวรรษศตวรรษมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มีความเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ พลิกศตวรรษศตวรรษมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเกื้อหนุนทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระอุดมทิพนนายก, ม.ศ.ศ.)

ผู้อำนวยการพลิกศตวรรษบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระอธิการสำโสม นรินฺโท

โทรศัพท์ : ๐๑๕๖๐๐๒๖๕๖๑๕๘

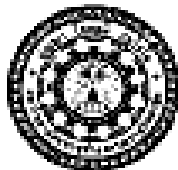
พระอุดมทิพนนายก

ผู้อำนวยการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศูนย์ประสานงาน

๒๕.๑.๒๕.๒๕



บันทึกข้อความ


ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๙๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๔๒๐๐
 ที่ ๕๓ ๔๐๐๕๖/ว ๑๖๙ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ภาณุชนา คำจุติ


ด้วย พระอธิการคำไท ฉายา ปริณโท ตรีปิฎก มหาปรมาภิวังศิ์ ๒๑๐๑๒๐๔๒๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเมตตาเพื่อหาวิทยากรมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


 (พระอุดมสิทธิธาดา, ศพ.ศร.)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระอธิการคำไท ปริณโ
 โทรศัพท์ : ๐๙๕-๖๐๐-๕๕๕๔

ชวรงค์

 ๑๗/๑๐/๕๒

ภาคผนวก ข
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

๑๖๐๑/๒๖

พระปลัด อธิราช พุทธิสารโร
พระปลัดระหัน พุทธิสารโร, มศ.ศษ.

.....

ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี


ร.ล.	การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ (ด้านการฝึกอบรม)									
๑.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีกำหนดให้มีการประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองเพื่อชี้แจงภาระงานในหน้าที่ปีละ ๒ ครั้ง	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีกำหนดการประชุมอำเภอละครั้งอำเภอทุกทางเดือน	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรี ได้จัดการอบรมครูพระภิกษุสงฆ์รวมในโรงเรียนเพื่อเสริมความพึงพอใจในการเรียน การสอน	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความประพฤติการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการทำความเข้าใจในกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน เคารพสิทธิหน้าที่ของกันและกัน	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมพระสังฆาธิการ ให้ศึกษาพระปริยัติวินัยกฎการศรัทธาของสงฆ์ของคณะกรรมการจังหวัดสระบุรี	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๑.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมศึกษาศึกษาพระสังฆาธิการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับพระสังฆาธิการผู้ปฏิบัติหน้าที่ของคณะสงฆ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. การส่งเสริมชีวิตสภาพพระสังฆาธิการ (ด้านการศึกษา)									
๑.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาประกาศนียบัตรการบริวารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเตรียมการในแผนผังโรงเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตปกครอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ได้จัดให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและพระปริยัติธรรมแผนกบาลี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการตั้งพระสังฆาธิการในด้านการศึกษาให้มีหน้าที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดศึกษาเพื่อส่งเสริมศึกษาศึกษาในการทำงานได้โดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศึกษาศึกษาและมีความเจริญกับกิตติคุณสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการพัฒนาส่งเสริมองค์ความรู้และควาเข้าใจเพื่อพัฒนาจิตสำนึกและเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อการหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นๆที่เกิดขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการสรุปเนื้อหาในกิจกรรมต่างๆเพื่อให้กลายเป็นระบบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี
พระปลัดระพีพันธ์ พุทธิธำโร, ผ.ศ.ดร.

.....

๑. การส่งเสริมพัฒนาพระสังฆาธิการ (ด้านการพัฒนา)									
๑.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีได้จัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรม ในรอบปีและโอกาสหรือตามวาระประเพณีที่เกี่ยวข้องกับศาสนพิธีของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๒.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการจัดกิจกรรม ๘ ส. เพื่อการพัฒนาพื้นที่ศาสนสถานของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจะมีการประกวดและแข่งขันในเขตปกครอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๓.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการตรวจเยี่ยมวัดและพระสังฆาธิการในเขตปกครอง ตามวาระสัปดาห์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๔.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการตรวจสอบการถือกำเนิดบัญชี รายรับ-รายจ่าย ของวัดในแต่ละวัดในเขตปกครองตามวาระรอบ ๖ เดือน และ ๑ ปี ต้องมีการรายงานและนำส่งตามระยะเวลาที่กำหนด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๕.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาเพื่อส่งเสริมพระสังฆาธิการในการดำเนินชีวิตในเพศสมณะให้เป็นไปตามคทาของคณะธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๖.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงในระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๗.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีมีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมจิตใจให้เกิดความดีงาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่
๘.	คณะกรรมการจังหวัดสระบุรีจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตร่างกายมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช่


 พระปลัดระชิน พุทธิธำโร, ผอ.จร.

ภาคผนวก ค
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1 ส่วนที่ 1	93.2000	155.752	.768	.968
ข้อที่ 2 ส่วนที่ 1	93.0333	156.978	.734	.968
ข้อที่ 3 ส่วนที่ 1	93.0333	155.068	.705	.968
ข้อที่ 4 ส่วนที่ 1	93.0333	155.068	.755	.968
ข้อที่ 5 ส่วนที่ 1	93.1667	153.730	.883	.967
ข้อที่ 6 ส่วนที่ 1	93.1000	158.783	.683	.968
ข้อที่ 7 ส่วนที่ 1	93.2333	153.220	.890	.967
ข้อที่ 8 ส่วนที่ 1	93.1667	153.661	.863	.967
ข้อที่ 1 ส่วนที่ 2	93.2333	152.737	.856	.967
ข้อที่ 2 ส่วนที่ 2	93.2000	155.338	.764	.968
ข้อที่ 3 ส่วนที่ 2	93.1000	165.128	.781	.968
ข้อที่ 4 ส่วนที่ 2	93.1333	156.671	.719	.968
ข้อที่ 5 ส่วนที่ 2	93.2000	150.963	.927	.966
ข้อที่ 6 ส่วนที่ 2	93.2333	152.737	.860	.967
ข้อที่ 7 ส่วนที่ 2	93.2000	156.717	.665	.969
ข้อที่ 8 ส่วนที่ 2	93.4000	155.687	.742	.969
ข้อที่ 1 ส่วนที่ 3	93.2000	150.963	.927	.966
ข้อที่ 2 ส่วนที่ 3	93.1000	161.403	.802	.970
ข้อที่ 3 ส่วนที่ 3	93.1000	156.438	.710	.968
ข้อที่ 4 ส่วนที่ 3	93.0333	158.661	.709	.968

Page

ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ภรณ์ ภ.ศ.บ.บ.
 ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ๑๐, ๗๕, ๒๕๖๒

Item-Total Statistics

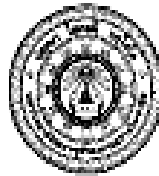
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 5 คำที่ 3	93.2000	156.717	.655	.969
ข้อที่ 6 คำที่ 3	93.4000	155.697	.742	.969
ข้อที่ 7 คำที่ 3	93.2667	158.623	.644	.970
ข้อที่ 8 คำที่ 3	93.4000	155.697	.842	.969

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.2333	169.013	13.00049	24

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม (TRY OUT)

ที่ ๑๓ ๒๐๐๕.๒/๒๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
อาคารเรียนรวม วิทยุ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร 41310
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gpa.mcu.ac.th
E-mail : gpa@mcu.ac.th

๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน พระครูศรีวิจิตรจารย์ เจ้าคณะตำบลพนมไพร จ.สกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการคำไท ฉายา นินฺนโท วัดป่าจำบากนิคม ๒๑๑๒๐๐๕๒๒๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระธาตุพนม จังหวัดสกลนคร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์วงษ์

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้นคือ เก็บข้อมูล จากพระภิกษุในเขตปกครองของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางการต่อไป หลักสูตรพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่าง
ยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
 ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนแสดงความนับถือ

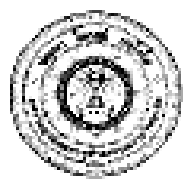
สมชาย
(พระครูศรีวิจิตรจารย์)
๑๑.๑๑.๕๒

(พระครูสมิทธิพนายก, ผ.ค.ส.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน: พระอธิการคำไท นินฺนโท
โทรศัพท์ : ๐๒๒-๒๐๐-๕๕๑๙

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ๓๓ ๑๑๑๑๒/๑๕๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาคารเรียนรวม วิทยุ ชั้น 5 ที่๑๔ B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำโรง อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax: 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gsu.mcu.ac.th
E-mail : gsu@mcu.ac.th

๒๕๖๒ พฤศจิกายน ๒๕ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติสัมพันธ์ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระวิจิตรคุณากรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี
ที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการสำเภา ฉายา นวสินโท เจ้าประจักษ์วัดมีจิต ๒๑๑-๑๒๑๐-๑๕๑๑ นิเทศหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ทำการศึกษาริธีวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระสังฆาธิการในเขตการปกครองของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสัมพันธ์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาขอแสดงความยินดี หรือเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

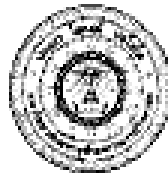
เรียนมาด้วยความนับถือ

อรุณ พงษ์พานิช
พระวิจิตรคุณากรณ์
รองเจ้าคณะบุรี
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

(พระอุดมสิทธิญาณก, มส.ศร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการสำเภา นวสินโท
โทรศัพท์ : ๐๘๘-๖๐๖-๓๐๖๘

ที่ ศธ ๒๖๕๕/๑๐๕๒



นสักรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาบริหารศส คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใหญ่ ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 8 ตำบลป่าโมก อ่างทอง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax: 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gss.mcu.ac.th
E-mail : gss@mcu.ac.th

๒๖๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้มีสิทธิ์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระมหาสมิธ อคฺคปณฺโญ เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ซึ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มฯที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พระอธิการสำเภา ฉายา นจฺปนฺโท หรือประจำตัวบิสิค ๒๒๐๑๒๐๔๒๑๑๑ บิสิคหลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว ทางบิสิคมีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องนี้เกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินการสัมภาษณ์
และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความตั้งใจต่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

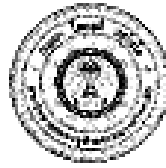
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

คุณอธิการวิจิตรนพวิเชียร
อธิการบดี
พทพท ๒๒
๑๓.๕.๖๒

เรียนมาด้วยความนับถือ
เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท
(พระอุดมเมธีธรรมาภ, ผ.ศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการสำเภา นจฺปนฺโท
โทรศัพท์ : ๐๘๐-๒๖๖-๕๕๔๔

ที่ ศธ ๑๑๐๕.๖/ว ๐๕/๒๑



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเป็นนวม ไร่บัว ชั้น 5 ปิ่น 8 504
เขตที่ 19 หมู่ 1 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13179
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gsu.mcu.ac.th
E-mail : gsu@mcu.ac.th

๒๕๖๓ ศกศ.จก.๐๓๐๓ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้มีสิทธิ์นำข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูศรีวิจิตรกิจจาภิรักษ์ เจ้าคณะอำเภอฉวางเหล็ก จังหวัดสระบุรี
ทั้งที่ส่งมาด้วย แบบยื่นขออนุญาตในการนำข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการธำไพ ฉายาน วิญโญ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๕๒๐๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงได้ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้มีสิทธิ์ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางการมา ณ โอกาสนี้

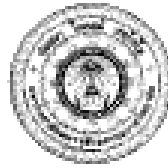
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

๒๕๖๓
[Signature]
๑ ก.พ. ๖๓

เรียนมาด้วยความนับถือ
[Signature]
(พระครูฉันทินายก, ผ.ศ.ร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการธำไพ วิญโญ
โทรศัพท์ : ๐๓๕-๒๔๘-๒๒๒๓

ที่ ศบ ๒๕๐๕๒/ว ๐๕๒



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนีย์ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำโพธิ์ อำเภอลำโพธิ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gpaumcu.ac.th
E-mail : gpaumcu.ac.th

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอสความอนุเคราะห์ข้อมูลให้นิติกรเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระมหาเสธิม สุวโจ เจ้าคณะอำเภอลำโพธิ์ จังหวัดพระบุรี
ซึ่งที่ส่งมาด้วย แบบยื่นขออนุญาตใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการสำโด ฉายา นรินทร์ รัชต์ประจำศีล นิสิต ๒๕๐๕๒๐๕๒๕๒ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมสัมพันธภาพของพระเถียงมาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ สาขาวิชานิติศาสตร์ ทางนิติกรมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางพระอธิการศุภรา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางพระอธิการศุภรา จึงใคร่ขอสความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อหาวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ทราบอนุเคราะห์ต่อไป

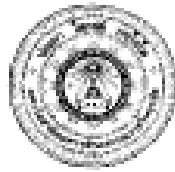
พระมหาเสธิม สุวโจ
เจ้าคณะอำเภอลำโพธิ์
วัดลำโพธิ์ อ.ลำโพธิ์ จ.พระนครศรีอยุธยา

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระสุนทรธีรนิยาต, ศศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการสำโด นรินทร์
โทรศัพท์ : ๐๘๖-๒๐๖-๙๒๙๙

ที่ ศอ ๒๑๐๔.๒/ว ๐๕๒



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง 8 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gsu.mcu.ac.th
E-mail : gsg@mcu.ac.th

๒๕๖๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลให้นิตยภัตข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูพิริยธรรมโชติการ รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
ที่แจ้งมาด้วย แบบส่งหมายนี้ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการสำเภา ฉายา นรินโท หรือประจำตัวนิตยภัต ๒๑๐๑๒๐๖๒๑๑ นิตยภัตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ฆราวาสในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรดังกล่าว ทางนิตยภัตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตร จึงได้ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิตยภัตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

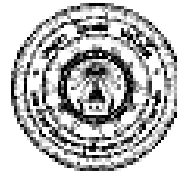
เรียนมาด้วยความยินดี

พระครูพิริยธรรมโชติการ
๑๑.๑๑.๖๒

(พระครูพิริยธรรมโชติการ, มส.ศ.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการสำเภา นรินโท
โทรศัพท์ : ๐๓๕-๒๔๘-๗๕๖๔

ที่ กอ ๒๓๐๕.๒๖/ว ๑๕๖๓



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาปรัชญาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุลราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใบนภี ชั้น 5 ห้อง ๕ 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลท่าไคร้ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓3170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ ๕202, ๕203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ ๕203
Website : gpe@mou.ac.th
E-mail : gpe@mou.ac.th

วสส พคค จก ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ไม่มีผลเกี่ยวกับข้อเพื่อการศึกษาวิจัย
เจริญพร พระศุภกษัตริย์และราชินี เจ้าคณะเจ้ากรมราชองครักษ์ สำนักพระพุทธรูปบาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่มีผลแล้วแต่ แยกสัมภาระที่มีใช้ในกรณีอื่นที่อนุญาต จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการคำไพธ ฉายา นรินโท รหัสประจำตัวนิสิต ๒๑-๐๑๒๐๐๐๖๒๓๓ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภพระพุทธรูปบาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเชิงข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงได้ขอความอนุเคราะห์ ใ้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ไม่มีผลดำเนินการสัมภาระนี้ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพระปริชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงขอเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

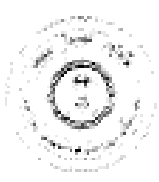
(Handwritten signatures)

เจริญพร
(Signature)
(พระอุดมสิทธิธรรมาภรณ์, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการศึกษาเชิงพุทธ

ผู้ประสานงาน : พระอธิการคำไพธ นรินโท
โทรศัพท์ : ๐๓๕๒๖๒๓๖๓๖๓๕๔

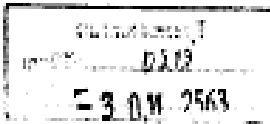


วันที่ ๒๐๐๕/๖ ๐๖๒



มหาวิทยาลัยศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถนนราชวิถีพลาซ่า
อาคารเรียนรวม ชั้น ๖ ชั้น ๖ 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำโรง อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : sjsu.ac.th
Email : sjsu@mc.ac.th

web : sjsu.ac.th



เพื่อ ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาร่วมกิจกรรมวิชาการวิจัย
เชิงปฏิบัติ นางสาวศิริภา สุคันธี ผู้อำนวยการสำนักบริหารศิลปวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร
ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องทางองค์ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ทางอธิการบดี ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาอนุมัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อนุญาตให้นักศึกษาร่วมกิจกรรมวิชาการวิจัยเชิงปฏิบัติ
"การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ฆราวาสในอำเภอพระธาตุพนม จังหวัดนครพนม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาพระภิกษุสงฆ์ต่าง ๆ ทางมีศักยภาพด้านจิตวิญญาณข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษา ซึ่งทางศึกษาศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องและประสงค์ในการดำเนินการในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางศึกษาศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์ไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
และเป็นรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วย
ทางวิชาการจัดการเชิงปฏิบัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อนุญาตนางสาวศิริภา สุคันธี เป็นอย่างนี้ว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูง โลกาศาสตร์

จึงเรียนขอไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครด้วย

เรียน ผอ. มจร. สบ.
ทางอธิการบดี มจร. สบ.
ขอเรียนขอไปยังอธิการบดี มจร. สบ.
ในนามของ
ศิริภา สุคันธี
3 ก.พ. 63

นางสาวศิริภา สุคันธี
ผอ. มจร. - สบ. ๕
3 ก.พ. 63

ผู้ประสานงาน: พจนานุกรมวิชาการ สกลนคร
โทรศัพท์ : ๐๓๕-๘๖๖๐๐๐
นางสาวศิริภา สุคันธี
๐๘ ๙-๖๐๖-๙๙๙๙

วัลลิษา
๐๙๘๘๘ ๖๖๖๖ (๖๖๖)
๕/๖/๖๓

2206
* ๒๒๒ ๖๓

ที่ ๒๒๒๖๒/๖ ๐๕๖๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนสี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลสำโสม อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ B202, B203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ B203
Website : gpa.mcu.ac.th
E-mail : gpa@mcu.ac.th

๒๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

สำนักงานวิทยบริการจังหวัดสระบุรี	
เลขที่	๑๕๑
วันที่	๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
<input type="radio"/> ๖๕ <input type="radio"/> ๖๖ <input type="radio"/> ๖๗ <input checked="" type="radio"/> ๖๘	

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตแบบข้อสอบเพื่อการวิจัย
เชิงคุณภาพ นางชนิษฐา คำจันทน์แก้ว วัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระอธิการอำไพ นายา นวินโท วัดป่าประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๕๐๑๑๑ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การส่งเสริมศักยภาพของพระสงฆ์ในการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี" ถือเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงให้ความอนุเคราะห์ ให้ไปขอพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์
และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเมตตาเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงขอเชิญพรมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เรียน วัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี
- น. ๒๒๒๖๒/๖ ๐๕๖๒
๒๒๒๖๒/๖ ๐๕๖๒ (ฉบับนี้ส่งมาเก็บข้อมูล
ในวันที่ ๒๒
- เมื่อ ๒๒ ธันวาคม

เจริญพร

(พระดhamมิตฺธิญาณ, ผ.ศ.ร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(นางสรรนภากร กศิณฺฐ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

นางชนิษฐา คำจันทน์แก้ว
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้ประสานงาน : พระมหาไพฑิลากร วชิโรดมฺโณ
โทรศัพท์ : ๐๒๕๒๖๒๖๖๖๖

พระอธิการอำไพ นวินโท

(นางชนิษฐา คำจันทน์แก้ว)
วัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี

๐๒๕-๒๐๖-๑๔๑๕

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยน มวตฤประสงคเพอการศึกษา การสงเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมศักยภาพให้แก่พระสงฆ์ ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปญหา อุปสรรค พรอมขอเสนอแนะตอไป

ขอมูลที่ได จะแปลผลวิจัยในภาพรวม ผูวิจัยจะเก็บขอมูลของท่านเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ขอเสนอแนะเกี่ยวกับ การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผูวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

พระอธิการ ลำไพ นรินโท (ภูผา)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง: กรุณาเขียนคำตอบ หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|------------------------------------|---|--|
| ๑. อายุ | ๑. <input type="checkbox"/> ๒๐ - ๓๐ ปี | ๒. <input type="checkbox"/> ๓๑ - ๔๐ ปี |
| | ๓. <input type="checkbox"/> ๔๑ - ๕๐ ปี | ๔. <input type="checkbox"/> ๕๑ ปีขึ้นไป |
| ๒. พรรษา | ๑. <input type="checkbox"/> ๑ - ๕ พรรษา | ๒. <input type="checkbox"/> ๖ - ๑๐ พรรษา |
| | ๓. <input type="checkbox"/> ๑๑ - ๒๐ พรรษา | ๔. <input type="checkbox"/> ๒๑ พรรษาขึ้นไป |
| ๓. วุฒิการศึกษา | ๑. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | ๓. <input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป | ๔. <input type="checkbox"/> อื่น ๆ |
| ๔. วุฒิการศึกษาปริยัติธรรมแผนกบาลี | ๑. <input type="checkbox"/> ประโยค ๑-๒ - ป.ธ. ๓ | ๒. <input type="checkbox"/> ป.ธ. ๔ - ๖ |
| | ๓. <input type="checkbox"/> ป.ธ. ๗ - ๙ | ๔. <input type="checkbox"/> ไม่มีวุฒิการศึกษาปริยัติธรรม |
| ๕. วุฒิการศึกษานักธรรม | ๑. <input type="checkbox"/> นักธรรมชั้นตรี | ๒. <input type="checkbox"/> นักธรรมชั้นโท |
| | ๓. <input type="checkbox"/> นักธรรมชั้นเอก | ๔. <input type="checkbox"/> ไม่มีวุฒิกศึกษานักธรรม |

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง: ขอให้ท่านโปรดพิจารณาประเมินทัศนคติของท่านต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยการตัดสินใจว่ารายการแต่ละข้อ ท่านมีความต้องการอยู่ในระดับใด โดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- ๕ คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
- ๔ คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
- ๓ คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
- ๒ คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
- ๑ คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม / ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ (ด้านการฝึกอบรม)						
๑.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจัดประชุมพระสังฆาธิการในเขตปกครองเพื่อชี้แจงภาระงานในหน้าที่ปีละ ๒ ครั้ง					
๒.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีกำหนดการประชุมพระสังฆาธิการในอำเภอแต่ละอำเภอทุกๆเดือน					
๓.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจัดการอบรมครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการเรียนการสอน					
๔.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความประพฤติปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม					
๕.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการทำความเข้าใจในกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน เคารพสิทธิหน้าที่ของกันและกัน					
๖.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการศึกษาระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี					
๗.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตปกครอง					
๘.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการฝึกอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหา ของคณะสงฆ์					
๒. การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ (ด้านการศึกษา)						
๑.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี จัดหลักสูตรการศึกษา ประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์เพื่อเตรียมการในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเขตปกครอง					
๒.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและพระปริยัติธรรมแผนกบาลี					
๓.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการแต่งตั้งพระสังฆาธิการในด้านการศึกษาให้มีหน้าที่เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน					
๔.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี จัดกิจการเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการทำงานในที่โดยปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกัน					

ข้อ	คำถาม / ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
	และกัน					
๕.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีการศึกษาสูงขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพและมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์					
๖.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี มีการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจในการพัฒนาจิตสำนึกเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ					
๗.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี สนับสนุนส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
๘.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี สนับสนุนส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการสรุปเนื้อหาในกิจกรรมต่างๆอย่างเป็นระบบ					
๓. การส่งเสริมศักยภาพพระสังฆาธิการ (ด้านการพัฒนา)						
๑.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจัดปฏิบัติธรรมในรอบปี ปีละ ๑๐ วัน ตามวาระและโอกาสหรือตามประเพณีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับศาสนพิธีของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี					
๒.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาวัด และได้จัดกิจกรรม ๕ ส.เพื่อการพัฒนาและมีการประกวดแข่งขันในเขตปกครอง					
๓.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการตรวจเยี่ยมวัดและพระสังฆาธิการในเขตปกครอง ตามวาระและวงรอบ					
๔.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการตรวจสอบการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย ของวัดในแต่ละวัดในเขตปกครองตามวงรอบ ๖ เดือนและ ๑ ปี					
๕.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้พระสังฆาธิการทรมดำเนินชีวิตในสมณะวิสัย ให้อยู่ในครรลองคลองธรรม					
๖.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีมีการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงในระบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี					
๗.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาจิตใจให้เกิดความดีงาม					

ข้อ	คำถาม / ข้อความ	ระดับทัศนคติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘.	คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาพระสังฆาธิการให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ ๓ สภาพทั่วไปของการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๑) การส่งเสริมศักยภาพ **ด้านการฝึกอบรม** ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๒) การส่งเสริมศักยภาพ **ด้านการศึกษา** ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

๓) การส่งเสริมศักยภาพ **ด้านการพัฒนา** ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอแสดงความเคารพ ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

พระอธิการ ลำไพ นรินโท

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง

การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี



ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นามผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์.....

วันที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วิธีการสัมภาษณ์ บันทึกเสียง / จดบันทึก

หมายเหตุ.....

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปเป็นการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

๒.๑ ท่านเห็นว่า ปัจจุบัน การส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไรเมื่อพิจารณาตามรายการด้านล่าง นี้

๑. ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

๒. ด้านการศึกษา

.....

.....

๓. ด้านการพัฒนา

.....

๒.๒ ท่านเห็นว่า ปัญหา อุปสรรคใด ที่มีผลต่อการส่งเสริมศักยภาพของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระ
พุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร เมื่อพิจารณาตามรายด้านดังนี้

๑. ปัญหา อุปสรรค ด้านการฝึกอบรม.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๒. ปัญหา อุปสรรค ด้านการศึกษา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

๓. ปัญหา อุปสรรค ด้านการพัฒนา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอถวายความเคารพ / เจริญพร ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน

พระอธิการ ลำไพ นรินโท

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ก
ภาพถ่ายการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



๑. สัมภาษณ์

พระวิสิฐคณาภรณ์ (อาทิตย์ สิริวฑฒโน) รองเจ้าคณะจังหวัดสระบุรี เจ้าอาวาสวัดมงคลชัยพัฒนา สัมภาษณ์เมื่อวันเสาร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



๒. สัมภาษณ์

พระมหาสมัย อคคปญโญ เจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท สระบุรี สัมภาษณ์เมื่อวันเสาร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



๓. สัมภาษณ์

พระครูศรีวรกิจจารักษ์ เจ้าคณะอำเภอแมวกเหล็กสัมภาษณ์ เมื่อวันเสาร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



๔. สัมภาษณ์

พระมหาเสี่ยม สุวจใจ เจ้าคณะอำเภอวังม่วง สัมภาษณ์เมื่อวันเสาร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



๕. สัมภาษณ์

พระครูพิสมัยสิทธิการ รองเจ้าคณะอำเภอพระพุทธบาท สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



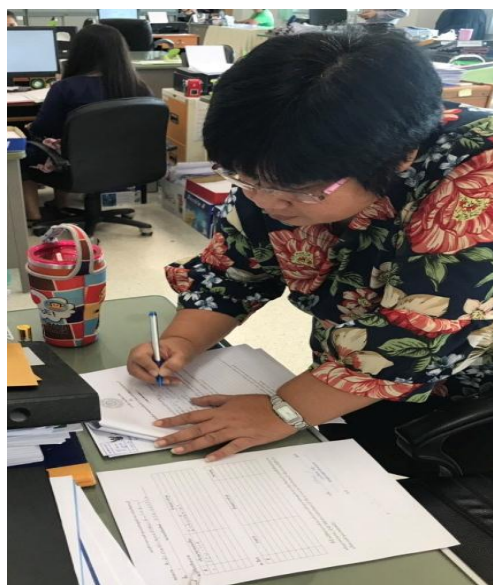
๖. สัมภาษณ์

พระครูเกษมเสถียรธรรม เจ้าคณะตำบลธารเกษม สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์
๒๕๖๑



๗. สัมภาษณ์

นางสาวพัชรา สุคันธี ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดสระบุรี สัมภาษณ์เมื่อวันเสาร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



๘. สัมภาษณ์

นางชนิดิษฐา คำจันทร์แก้ว ตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี สัมภาษณ์เมื่อวันเสาร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ ฉายา นาสกุล : พระอธิการลำไผ่ (นรินโท) ภูผา
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วัน พุธ ที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๒ อายุ ๖๐ ปี
- ภูมิลำเนา : ๑๔๖ หมู่ ๒ ตำบลเมืองไผ่ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
- การศึกษา : นักธรรมเอก (๒๕๕๖), ป.บส.(พ.ศ.๒๕๕๙), ป.สศ.(๒๕๖๑)
: ปริญญาตรี รัฐศาสตร์บัณฑิต (รณบ.) เอกทฤษฎี และ เทคนิคทางรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ. ๒๕๔๘
- อุปสมบท : วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ พรรษา ๙
วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม ตำบลพระพุทธบาท อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี
- เข้าศึกษา : เมื่อ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๙๑ หมู่ ๕ บ้านพุดามหวาน ตำบลธารเกษม อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี
- ตำแหน่งทำงาน : เจ้าอาวาสวัดพุดามหวาน